**الجامعة اللبنانية**
**كلية الحقوق والعلوم السياسيَّة والإداريَّة**
**العمادة**

# إدارة مسلَّمات الأمان الاجتماعي في لبنان
# "وزارة العمل أنموذجًا"

**"تقرير حول أعمال التدريب في وزارة العمل في لبنان خلال المدَّة الزمنيَّة الواقعة بين شهري آذار وآب 2019**
**أُعِدَّ لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم السياسيَّة– قسم التخطيط والإدارة"**

**إعداد الطالبة حنان غسان سلام**

**لجنة المناقشة**

| | | |
|---|---|---|
| الدكتور علي أحمد خليفة | أستاذ مشرف | رئيساً |
| الدكتورة ماري لين كرم | أستاذ مساعد | عضواً |
| الدكتورة باتريسيا القزي | أستاذ مساعد | عضواً |

**2020**

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة، وهي تعبِّر عن رأي صاحبها فحسب.

## الإهداء

لكل من قدّم لي كامل الدعم والإحتواء...

لمن أرهقتهم الحياة ولكن بالرغم من ذلك كافحوا فوصلوا...

لكلّ الكادحين في وطني من أجل عيش كريم...

## الشكر

"من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق" لذا لا بدّ من توجيه الشكر

لإدارة وعمادة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية على موافقتها لاختيار موضوع هذا البحث...

كما أتقدّم بالشكر والامتنان الى الاستاذ المشرف الدكتور "علي خليفة" على إرشاداته وتوجيهاته القيّمة..

والشكر موصول أيضاً لإدارة وزارة العمل

في الأخير أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذه التقرير.

# كتاب إنهاء التدريب




المدير العام

حضرة مديرة كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية
الدكتورة نعمت مكي المحترمة

الموضوع : افادة انهاء تدريب
المرجع : كتابكم المسجل لدينا تحت رقم ٣/٥٢٠ تاريخ ٢٠١٩/٣/٥.

نفيدكم بأن الطالبة حنان غسان سلام ماجستير في التخطيط والادارة قد انجزت عدد الساعات المطلوبة للتدريب في وزارة العمل ، تحت اشراف الدكتورة ايمان خزعل رئيسة دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي ابتداء من شهر آذار ٢٠١٩ ولغاية شهر آب ٢٠١٩.

وللبيان اعطيت هذه الافادة.

| رئيس دائرة العمل في جبل لبنان | مدير عام وزارة العمل بالانابة |
| --- | --- |
| د. ايمان خزعل | مارلين عطالله |

١٠ آذار ٢٠٢٠

# قائمة المحتويات

# المقدّمة

إنّ غاية الإدارة هي السّعيُ إلى تحقيق التميُّز في أعمالها وأنشطتها، أي تحقيق نتائجَ تتفوَّق بها على منافسيها، لذلك فهي تعمل على الابتكار والتجديد المستمر والاستفادة التامّة من التجارب وأخذ نتائجها السابقة في الحسبان. كما أنّ نشاطاتِ وأعمالَ الإدارة، سواءً كانت قرارات أو سياسات، يجب أن تتّصف بالفاعليّة والجودة الفائقة، وهذا ما يجب أن تتّصف به الإدارة العامة الحديثة أيضاً.

من هنا، فإنَّ الإدارة العامة التي تهدف إلى مواجهة الأعباء الإدارية، وتسعى لتحقيق مصالح المواطنين، تعمل على التكيّف مع متطلِّبات السوق الحديثة. خاصّة وأنّ مقارنتها مع الإدارة الخاصة تُرجّح كفّة الثانية عليها. وبالتالي، فإنّ تطوّر الحياة في المجتمع والحاجة إلى الدّقة والسرعة في أداء الأعمال يجب أن يكون دافعاً أساسياً لتطوير القوانين والأنظمة، ولا سيما ما يمسّ المواطنين في حياتهم اليوميّة وفي تعاملاتهم وفي استقرار أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى اهتمام الإدارة العامة بالإطار المؤسسي للمجتمع (Institutional Framework) ، أي البيئة السياسيّة، الاجتماعيّة والاقتصاديّة، إضافة إلى سلوك الأفراد داخل مؤسسات الإدارة العامّة.

فـ "الإدارة العامّة" هي الأداة التي بواسطتها تستطيع الحكومة تنفيذ السياسة العامّة للدولة وتحقيق متطلبات المجتمع"[1]. وفي هذا الصّدد، يُعرّف الدكتور علي الشامي الإدارة العامّة بأنّها: "فرع أساسي من علم إداري، يختصّ بدراسة جميع المكونات المتعلقة بالبيئة أو بالعنصر البشري، وبالأنظمة القانونيّة، أو بطرق وأساليب العمل التي تمكِّن النشاط الإداري من أداء دوره، وبوصفها التعبير المباشر لإرادة السلطة السياسيّة، هي مجموعة الأجهزة الماديّة حاجات ودوافع ورغبات المواطنين، بأكبر قدر من الفاعليّة والكفاية الإنتاجيّة الإداريّة"[2].

انطلاقاً مما تقدَّم، فإنَّ وزارة العمل تعتبر إحدى الإدارات العامّة اللبنانية التي تُسهم بشكل فعّال في الحياة اليوميّة للبنانيين، وللعاملين على أراضي الدولة كافة، وهي تُعنى بجميع قضايا العمل. كما وتتولّى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمّالي، النقابيّ والاجتماعيّ، وتُمارس الوصاية على مؤسّسة

---

[1]– David Rosenbloom: **Public Administration، understanding Management**، Politics and Law in the Public Sector، 3erd ed.، N.W.، McGraw – Hill، Inc، 1993،P.4.

[2]– علي، الشامي، **الإدارة العامّة والتحديث الإداري**، مقاربة نظرية تطبيقية الطبعة الثانية، دار رشاد برس، بيروت، 1993، ص50.

الضمان الاجتماعي والمؤسّسة الوطنيّة للاستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني[1]. وسواء كانت في الأهداف أم الآليات والوسائل، فإنها هي تشكِّل إحدى المندرجات العاملة على تحقيق بعض مقتضيات الأمان الاجتماعي.

لقد شهدت وزارة العمل مراحل مختلفة وتسميات متعدّدة في تاريخها، وصولاً إلى المرسوم رقم 8352[2] الصادر في 30 كانون الأول 1961؛ وتُعتبر من الوزارات الأساسيّة ذات الطابع الخدماتيّ الاجتماعي، الساعية إلى تقديم الخدمات للمواطنين والإشراف على شؤون العمل والعمّال وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات، المتعلّقة بتلك الشؤون المنصوص عليها في سائر التشريعات التي ترعاها منظمات العمل الدوليّة والإقليميّة والعربيّة لتحقيق العدل والأمان والضمان والتكافل والتكامل بين جميع الأطراف. وإنّ تطوير أدائها وتحسين فعّاليّتها، وخاصَّة لجهة تواصلها مع المتعاملين من مواطنين وأجانب، يسهم بشكل حاسم في تطوير أداء الإدارة العامة بشكل عام. وهنا تبرز أهميّة دراسة واقع الوزارة وطريقة عملها، وكذلك أسلوب تعاملها مع المستفيدين من خدماتها.

انطلاقاً مما تقدَّم، ونظراً للأهمية التي تشكلها وزارة العمل في "**إدارة مسلَّمات الأمان الاجتماعي في لبنان**"، فإننا سوف نستعرض في هذه المقدمة الإشكاليات التي تُطرح حولها، وتبيان أهمية اختيار معالجة هذا الموضوع في مجال اختصاص التخطيط والإدارة العامة وتشابك النشاط الإداري بالتقني، ثم استعراض الأهداف التي يصبو إليها البحث والأسئلة والفرضيات التي يطرحها، إضافة إلى شرح المنهجية المعتمدة لمعالجة هذه الإشكاليات وحدود البحث الزمانية والمكانية، ثم الإجابة على هذه النقاط في أقسام البحث.

**وهنا لا بُدّ من التوضيح بدايةً أنّنا قمنا بالاستعاضة عن مصطلحَي رب العمل والأجير بمصطلحَي صاحب العمل والعامل، إلّا أنّنا آثرنا الإبقاء عليهما في المواد القانونيّة بصيغتهما الأساسيّة حفاظاً على حَرفيّة النّص.**

## أولاً- أهميَّة الموضوع وأسباب اختياره:

إنَّ أهمية هذا الموضوع المعنون ب: **إدارة مسلمات الأمان الاجتماعي في لبنان- وزارة العمل أنموذجاً**"، تكمن في أنه يُبرز دور وزارة العمل في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، خصوصاً أنّ الفئة المستهدفة منها تمثِّل عموم الشعب اللبناني، من أصحاب العمل إلى العمّال بتصنيفاتهم كافة وعلى

---

[1]-**المرسوم التنظيمي** لوزارة العمل رقم **8352** تاريخ 1961/12/30:" تُعنى وازرة العمل بجميع قضايا العمل، وتتولى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمّالي والنقابي والاجتماعي، وتمارس الوصاية على مصلحة الإنعاش الاجتماعي".

[2]- ملاحظة: سنتطرّق إلى التفاصيل عن المرسوم المذكور أعلاه في القسم الأول ص:8.

اختلاف فئاتهم ونقاباتهم ومسؤولياتها المتعددة على الصعد كافة، لتأمين التوازن الاجتماعي والاقتصادي للمواطن وضمان اليد العاملة اللبنانيّة، خصوصاً في ظل الأسباب العميقة التي انفجرت مؤخراً من خلالها الاندفاعات غير المسبوقة للعديد من اللبنانيين، بشكلٍ سلمي أوغير سلميّ، الذين ملأوا الساحات والطرق في 17 تشرين الأوّل 2019، للتعبير عن فقدان الصبر على تحمّلهم المعاناةَ التي رست عليها الأوضاع الكارثية للأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي وصل إليها لبنان، ولرفضهم السياساتِ الحكومية المُتعاقبة، عبر تحرّكات شعبية أخذت مسمّياتٍ عدَّة (حراك، ثورة، انتفاضة)، وما زالت تطغى بنتائجها على الأوضاع السياسيّة والاقتصاديّة والماليّة والأمنيّة الصعبة التي تشهدها البلاد، وعلى مستقبل الوطن.

## ثانياً– إشكاليّات البحث:

إنَّ الإشكالية الأساس التي تتبلور من خلال هذا البحث، تكمن في الدور الذي تلعبه وزارة العمل وطبيعتها وقدرتها على تحقيق الغايات والأهداف المرسومة لها، في ظل تنامي المشكلات وتزايد الحاجات، لا سيما مع التحوُّل الكبير الذي أصاب الدور الاقتصادي والاجتماعي للدولة ووضعها في مواجهة التحديات التنموية بعناوينها المتعدِّدة، المتأتية نتيجة التِزام لبنان إتّباعَ سياساتٍ تنمويّة تتماشى مع تطور المفهوم دولياً، ومأسسته، ودخول المنظمات الدولية داعماً ومسانداً ومحفّزاً لتحقيق مضامين الاتفاقيات والقرارات والتوصيات التي صدرت وتصدر من خلال المؤتمرات الدولية التي يشارك فيها. وهي مسألة تقع على عاتق الدولة والقطاع الخاص وتنظيمات العمال، وتلعب فيها الدولة الدور الأساس المسؤول لجهة التخطيط والتنسيق والتنفيذ والتوفيق بين أطراف العمل، باعتبارها ثلاثية الأطراف.

إنَّ تلك المسؤوليات التي تجاوزت حدود الأطر لبلوغ الغايات تترك تحدِّيات تتجاوز حجم الأعمال الإدارية الروتينية للوزارة، وتضعها في المركز المحوري الذي تتقاطع عليه سياسات العمل في الدولة. وبالتالي، فإنَّ ذلك يطرح حجم الصعوبات والمعوقات الإدارية التي تعترض تحقيق الأهداف التي تعمل عليها، والمشاكل المتعددة التي تواجهها على غير صعيد.

السؤال الأساسي الذي تتمحور عليه العديد من الإشكاليات التي يمكن طرحها في هذا الصدد هو حول طبيعة مهام ودور وصلاحيات ونشاط وزارة العمل، والثّغرات القانونيّة الّتي تعتري علاقتها بالمواطن، تتركز حول الأسئلة الآتية: ما هي الصيغة المُثلى لتنظيم هذه العلاقة؟ وما هي القوانين التي يجب تعديلها للوصول إلى الغايات الفضلى؟

هذه الإشكاليات تطرح إشكاليّات فرعية متعدِّدة، تشكِّل تحدياً للنظم والآليات المعتمدة في تحقيق النتائج المرجوة، تكشفت من خلال عملنا في التعمُّق بها ورصد المتغيرات حولها وبها، ومنها ما يطرح في إطار التساؤلات الآتية:

- ما مدى أهميّة مصادقة لبنان على النصوص الدولية الخاصّة بحماية العمّال الوطنيين والأجانب؟
- ما مدى تطابق الاتفاقيات والنصوص الدوليّة مع النصوص اللبنانية؟
- أثر الاتفاقيات الدولية على المنظومة القانونية اللبنانية من حيث تكيّفها معها.
- ما مدى حماية اليد العاملة اللبنانية من المنافسة الأجنبية: (تكريس مبدأ تفضيل اللبناني)؟
- ما هي حدود حماية اليد العاملة اللبنانيّة من المنافسة الأجنبيّة؟
- هل للحكومة قدرات عملانيّة فعّالة في تطبيق الاتفاقيات وتأمين الأمن الاجتماعي؟
- هل عمليّة صنع القرار الحكومي مدعومة بتخطيط استراتيجي؟
- هل عمليّة صنع القرار منسّقة بعبر آليّة مؤسسيّة؟
- هل تراقب الحكومة إجراءاتها المؤسسيّة وتعمل على إصلاحها إذا لزم الأمر؟
- هل للجهات الفاعلة غير الحكوميّة مشاركة فعّالة في عمليّة صنع السياسات؟
- ما دور وزارة العمل اليوم في ظل الأوضاع الاقتصاديّة والاجتماعيّة التي يشهدها لبنان في تأمين الحماية الاجتماعيّة وتوفير فرص عمل بالتنسيق مع وزارات وجهاتٍ أخرى؟

إشكاليّاتٌ تُطرح، وبمضامين تبحث عن أجوبة لها برؤية المشرِّع وحلم المواطن وواقع التجربة ونجاحاتها وإخفاقاتها.

## **ثالثاً– أهداف البحث:**

يتمحور التقرير حول دراسة علاقة الإدارة مع المواطن، والثغرات القانونيّة والتحديات الملازمة لوزارة العمل، بغية تقديم بحث علمي موضوعي يستفيد من مضامين الإمكانيات التي توفّرت خلال التدريب، وملامح الإيجابيّة التي ظهرت من خلال التعاون من قبل معظم الموظفين في الإدارة، إضافة إلى التعرّف على الوزارة بجميع أقسامها، نشاطاتها، التشريعات، الاتفاقيّات المرتبطة بها، والخُطط التي تقوم بتطبيقها في سبيل تنظيم العمل.

وبالتالي، فإنَّ دراسة هذا الموضوع تهدف إلى تقديم بطاقة تعريفيّة لهذه الوزارة المهمَّة على الصعيد الوطني والاجتماعي، في ظل غياب الدلالات عنها التي تدفع العديد إلى اعتبارها غير مجدية، نظراً للأزمات الحادة التي تباعد بين العمال وأصحاب العمل، لتبيان أهمية دورها وخدماتها في لبنان.

إنَّ ما تقدَّم يخصّ الهدف العامّ للبحث، أمّا فيما يعني الأهداف الفرعية للدراسة، فهي تشمل دراسة جوانبها وأقسامها ونشاطاتها والتشريعات كافة المرتبطة بها، ومشاريعها المستقبلية في تحقيق الدور ضمن صوابيّة الأهداف وشروط منظمة العمل الدولية واتفاقيات العمل الدوليّة والمنظمات الإقليميّة ذات الصلة، التي صادق عليها لبنان، وفعالية الدور ومواءمة الآليات التي تعمل على تحقيقها.

## رابعاً- الفرضيَّات:

إنَّ معالجة البحث المشار إليه يحتوي على العديد من الفرضيات التي يمكن طرحها، وهي:

1- تناسق الارتباط بين المواطن والإدارة.

2- تكاملية العلاقة بين الإدارة في وزارة العمل وباقي المؤسسات الحكوميّة والنقابات المهنيّة المعنية ذات الشأن والأفراد.

3- فعالية نجاح وزارة العمل في تنفيذ الخطط المرسومة من قبلها، لجهة وضع:

- خطّة تنظيم اليد العاملة.
- خطّة مكافحة العمالة الأجنبيّة غير الشرعيّة.
- خطة متابعة الصرف الجماعي.

4- محاكاة قانون العمل والقوانين الملحقة النافذة للتطوّر الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي.

5- تلاؤمية تطابق والتزام لبنان بالاتفاقيّات الدوليّة والعربيّة.

6- تطابق مراسيم وزارة العمل مع نظام الموظفين، وموارد الاختلاف بينهما، وحجم العجز في النصوص المانع لضمان حقوق العمّال.

## خامساً- المنهجية:

لقد عملنا على معالجة البحث من الناحية الإدارية، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفاً دقيقاً، محدّداً أبعادها المتعددة، ويُحلّلها بأسلوب علمي منطقي يستجيب لمتطلبات البحث العلمي، بقصد تشخيص الواقع الحالي للوزارة بهيكليتها وتقسيماتها، وتقييم أداء الإدارة في وزارة العمل مع المواطن وذلك من خلال المقابلات والكتب والأوراق العلميّة والنصوص القانونية، بغرض كشف المشكلات الإداريّة القابضة على تطوّرها وتحليلها.

كذلك اعتمدنا على الدراسة النوعيّة من خلال مجموعة من المقابلات مع الموظفين، لتبيان واقع الإدارة والمعوقات التي تعرقل تعزيز أدائهم، كما اعتمدنا أسلوب **الملاحظة** "**Observation**" من خلال الفترة التدريبيّة في ما يخصّ أداءَ الموظفين واستِجابتَهم للمهام المطلوبة.

## سادساً- الحدود المكانية والزمانية للبحث:

لقد فرضت طبيعة التدريب الحدود المكانيّة للبحث، بحيث شكل مبنى وزارة العمل الكائن في الغبيري- الشياح (محلّة المشرفيّة)، دائرة جبل لبنان الجنوبي الحيّز الأعم للدوام. كما وحضور العديد من جلسات التحقيق في مكاتب التفتيش التابع للدائرة، إضافةً إلى جولات ميدانيّة سنأتي على ذكرها في سياق البحث.

أمّا المدّة الزمنيّة فقد فاقت فترة التدريب المطلوبة والمقررة بنحو 250 ساعة لمدّة شهرين، وتراوحت بين شهري آذار وآب من العام 2019.

## سابعاً- أقسام البحث:

لقد تمّ تفصيل خطّة التقرير إلى قسمين:

**القسم الأوّل**، يحمل عنوان **ماهيّة وزارة العمل وحيثيات التدريب**، ويتضمّن دراسة وصفيّة للمؤسّسة وأعمال التدريب العمليّة فيها وذلك في مبحثين متتاليين:

**المبحث الأوّل**، يبحث في **أسباب نشأة وزارة العمل وواقع الدور والصلاحيات** ويتناول تقديم الوزارة والتعريف بها والتطرّق إلى نبذة تاريخيّة حولها من حيث: الإسم الكامل للوزارة وموقعها على الإنترنت، طبيعتها القانونيّة، تاريخ إنشائها ومكان وجود مقرّها الرئيس ودوائرها الإقليمية، رقم مرسوم إنشائها، إضافة إلى تنظيمها الإداري، نشاطها وعلاقتها بالإدارات والمؤسسات العامّة والخاصّة...

**المبحث الثاني**، يتناول **حيثيّات التدريب العملي في وزارة العمل**، من خلال الأعمال التي تم تنفيذها خلال فترة التدريب، بدءاً من إجراءات القبول، مدّة التدريب، مكامن القوّة والضعف خلال فترة التدريب، إضافةً إلى المقابلات التي تمّ إجراءها والمستندات والوثائق التي حصلنا عليها، مع استعراض الاجتماعات والجلسات والأنشطة التي شاركنا فيها داخل وخارج الوزارة.

**القسم الثاني**، يتمحور حول **عالميّة حقوق العامل وإشكاليّة قواعد وآليّات التطبيق الوطنيّة**، وذلك في مبحثين:

**المبحث الأوّل**، يتناول **الدور الحاسم لمنظمة العمل الدوليّة في تطوّير وتعزيز قواعد الحماية الاجتماعيّة**، والاتفاقيَّات التي أقرَّتها منظَّمة العمل الدوليَّة والعربيّة بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي.

**المبحث الثاني**، يتناول **وزارة العمل وأولويّة الأمان الاجتماعي** من خلال الدور الذي تلعبه الوزارة في تأمين متطلبات الأمان الاجتماعي، **والبحث في قانون العمل والنقابات العمّالية، وضرورة المشاركة في تطوير الإدارة العامّة.**

أمّا **الخاتمة**، فهي عبارة عن استعراض للأفكار والمقترحات التي قد تُسهم في تحسين عمل الإدارة في الوزارة، وبالتالي قد تساهم في تحسين صورة الإدارة العامّة.

# القسم الأوّل

# ماهيّة وزارة العمل وحيثيات التدريب

منذ العصور الوسطى، تُشكل إدارة العمل والعمّال الدافع الأساس لنهضة معظم الدول. وبالتالي، فإنّ وجود وزارة للعمل يُعتبر أساسيّاً وضروريّاً لانتظام النموّ في الدولة، وتحقيق التوازن بين طرفي الإنتاج، وحماية الحقوق والمكتسبات. كما أنها تُكرّس المعيار المناسب والطَموح الذي يُحاكي التقدّم والتطوّر عبر الاستراتيجيّات المدروسة والدقيقة، المرفقة بالاجتهاد، وكذلك التصميم والرقابة على التنفيذ. كما أنّها الوزارة التي يُفترض أن تحمل شرعة حقوق الإنسان والمبادئ الأساسيّة الثابتة لارتقاء الأمم والتوجّه نحو تنمية مستدامة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن القوى العاملة[1] تُشكّل الركيزة الأساسيّة للنمو الاقتصادي والاجتماعي، وتؤثّر خصائصها إلى حد كبير في تقرير نسق تطوّر الاقتصاد الوطني، كما أنّ هذه الخصائص تتأثّر بدورها بالمنحى العام الذي يرتديه هذا التطوّر الاقتصادي في المدى المتوسّط والطويل. هذا مع العلم أنّ أهميّة الدور الذي تلعبه القوى العاملة كرافعة للاقتصاد عموماً، قد ازدادت سطوعاً خلال العقود الثلاث المنصرمة، بفعل انتقال النظريات الاقتصاديّة العالميّة من المفهوم الضيق للنمو الاقتصادي، إلى التركيز الأوسع نطاقاً على مفهوم التنمية الاقتصاديّة ثمّ التركيز على مفهوم التنمية البشرية المستدامة.

---

[1] – ظهر هذا المصطلح للمرة الأولى في منتصف القرن التاسع عشر، وقد أشار إلى المجموع الكلي لمختلف المؤهلات التي يمتلكها الإنسان والتي تدعمه وتساعده للوصول إلى وضع إنتاجي جيد، سواء كانت هذه المؤهلات جسدية أم فكرية، وبحسب المفهوم الماركسي للقوى العاملة فإن هذه المؤهلات المختلفة التي يمتلكها الإنسان قادرة على تحويل المواد المتوفرة والمتاحة إلى أشياء مستعملة، يستعملها الناس في حياتهم، وتدخل في إنتاج أشياء أخرى.

كما ويدل مصطلح المؤهلات الجسديّة على كافة المهارات والإمكانيات الجسديّة التي يمتكلها العامل والتي تتضمن القوة البدنية، والحواس المختلفة، والمهارات اليدوية المكتسبة. أمّا مصطلح المؤهلات الفكرية فيتضمن الذكاء بأنواعه، والخبرات المتراكمة، والتقنيات التي يمتلكها، والقدرة على إدارة عناصر الإنتاج، وغير ذلك. هذا وتختلف هذه المؤهلات من شخص إلى آخر، مما يؤدي إلى اختلاف في نوع الإنتاج وكمه.

يُعد عنصر العمل من اهم عناصر الانتاج لكونه العنصر الاساسي والرئيسي المُتحكّم في عملية الانتاج السلعي والخدمي، فهو العنصر الذي يخلق القيمة والمنفعة في الاشياء ومصدر لتراكم الثروات، ومن هنا تكتسب القوى العاملة اهميّة خاصة في عملية التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة في ايّ بلد باعتبار انّ الانسان غاية التنمية واداتها، كما انّ تحقيق التنمية لا يتوقف على ما هو متوفر من عناصر الانتاج فحسب بل بما يتوفر من مستوى علمي ومهارات وكفاءة للقوى العاملة لغرض استيعاب التطورات العلمية والتقدم التقني والتكنولوجي. إنّ مهمة توفير القوى العاملة البشرية المتعلّمة والماهرة والمتخصّصة التي تخدم الخطط التنمويّة المستقبليّة تقع ضمن مهام جهاز التعليم العالي فهو يسعى دائماً لتحقيق تزايد مستمر في اعداد الخريجين ليشتغلوا في المستقبل في القطاعات الانتاجيّة والخدمية العامّة والخاصّة.

وتقع مسؤولية توفير فرص العمل والقوى العاملة المتعلّمة والمتدربة التي تتلائم مع خطط التنمية ضمن اطار عمل التخطيط للجهات المختصّة، في ذات الوقت تعتبر مشكلة البطالة والتوظيف من اهم القضايا ذات الانعكاسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة والسياسيّة وخطورة المشكلة لا تتمثل بتزايد عدد العاطلين عن العمل فحسب بل تكمن في النتائج المختلفة التي ترافق ذلك وهنا تصبح مهمة التخطيط ضرورية وواضحة لحل مثل هذه المشاكل. وتكمن اهميّة تخطيط القوى العاملة في كون الانسان كعنصر انتاجي هو القوة الرئيسيّة للإنتاج وغاية التنمية ووسيلتها، لذا فمن الواجب ان تهدف التنمية الى اشباع حاجاته الماديّة والنفسيّة والمعنوية من خلال توفير فرص العمل له والتي تنسجم مع رغباته وميوله وقدراته ومهاراته. ويمكن تعريف تخطيط القوى العاملة بأنّه:" حصر الموارد البشريّة وتقديرها والعمل على تحقيق الموازنة ما بين العرض والطلب على القوى العاملة كماً ونوعاً سواء أكان ذلك على مستوى الاقتصاد الكلي او على المستوى القطاعي او على مستوى مشروع معين خلال فترة الخطّة ويهدف الى تأمن الاحتياجات اللازمة من العمال لتحقيق معدلات النمو المستهدفة في الاقتصادية العامة"[1]. وبالتالي انّ غياب التخطيط المسبق للقوى العاملة وعدم التنسيق ما بين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل وتضخم مخرجات التعليم العالي سيؤدّي حتماً الى ظهور الكثير من العقبات والازمات التي سنتطرّق الي ذكرها في بحثنا[2].

---

1– منصور الراوي، **دراسات في السكان والتنمية في العراق**، بيت الحكمة، بغداد، 1989.

2– حيدر مجيد عبود، **أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة**، مجلة مركز دراسات الكوفة، على الموقع: https://bit.ly/3nYNYX3 .

من هنا، فإنّ المسؤولية الكبيرة المُلقاة على عاتق هذه الوزارة في تنظيم العمل، وحماية القوى العاملة اللبنانيّة، هي من أبرز الأسباب الدافعة لاختيار دراسة هذه الإدارة وتسليط الضوء على نشاطاتها المجهولة من أغلب الناس. وهو ما سنعالجه في هذا القسم عبر مبحثين إثنين، يتناول الأوّل استعراض الأساس القانوني للوزارة وواقعها وأهم المهام المُلقاة على عاتقها. بينما ينصبّ المبحث الثاني على شرح حيثيّات ومجالات التدريب العملي في الوزارة.

## المبحث الأوّل

## أسباب نشأة وزارة العمل وواقع الدور والصلاحيات

منذُ إعلان تأسيس الجمهوريّة اللبنانيّة بدأ الاهتمام بشؤون العمل والعمّال، فبتاريخ 26 كانون الأوّل 1943 أُنشئت مصلحة للشؤون الاجتماعية، وأُلحقت بوزارة الاقتصاد الوطني، وأُعطيت صلاحيات الاهتمام بأمور العمل والعمال. وقد تمّ تنظيم هذه المصلحة بتاريخ 11 نيسان 1984 وأُلحق بها 16 موظفاً ثمّ بتاريخ 16 أيّار 1951 أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية، وأنيطت بها القضايا كافة التي تتعلق بالعمل والشؤون الاجتماعية، ليُعاد تنظيمها عام 1953 وتوسيع ملاكها من 60 موظفاً إلى 160 موظفاً.

كما أُعيد تنظيم الوزارة المذكورة بالمرسوم رقم 2865 تاريخ 16 كانون الأوّل 1959، ثمّ بالمرسوم رقم 8352 تاريخ 30 كانون الأوّل 1961 وهو المطبّق في الوقت الحالي مع بعض التعديلات. وأيضاً في العام 1993، الذي تمّ فيه بموجب القانون رقم 212 تاريخ 2 نيسان 1993 إنشاء وزارة خاصّة بالشؤون الاجتماعية، وتخصيص العمل بوزارة خاصة لتُصبح التسمية وزارة العمل، بعد أن كانت وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة[1].

إنطلاقاً مما تقدَّم، سنقوم باستعراض دور ومهام وزارة العمل من خلال القوانين والأنظمة الناظمة والتجربة المساعدة على استكشاف واقع انطباق النصوص بالممارسة.

### النبذة الأولى- مهام الوزارة المعالجة:

إنَّ وزارة العمل تُعتبر من الوزارات الخدماتيّة التي تسعى إلى تقديم الخدمات للمواطنين، ومن أبرز هذه الخدمات خدمة الإشراف على شؤون العمل والعمال، والمساهمة في تنظيم سوق العمل اللبناني. كما تهدف الوزارة إلى رعاية وحماية القوى العاملة اللبنانيّة بالدرجة الأولى، بحيث تأخذ على عاتقها تنظيم الوسائل المؤدية إلى توفير الاستقرار في علاقات العمل، وتحقيق شروط العمل العادلة وظروفه الملائمة التي تكفل حمايته وزيادة الإنتاجيّة وخلق فرص عمل، كما القيام باقتراح القوانين المنظمة لشؤون العمل والعمال والإشراف على تنفيذها.

---

[1]- الموقع الالكتروني لوزارة العمل: **نبذة تاريخيّة حول الوزارة:** https://labor.gov.lb/AboutUsPage.aspx. تاريخ الدخول للموقع 2019/6/30.

كذلك، فإنَّ وزارة العمل تُؤدّي دوراً بارزاً في معالجة مشكلة تدفّق العمالة الأجنبيّة على لبنان إلّا أنّ هذه المشكلة لن تعود في المستقبل القريب محلّ نقاش كبير بعد التضخم الذي لحق بالاقتصاد اللبناني الكبير بسعر صرف الليرة اللبنانيّة مقابل الدولار الأميركي[1]. وذلك من خلال قيامها باتّباع سياسات متنوِّعة وإجراءات عديدة، للتصدِّي لهذه المشكلة والحدّ من آثارها على المجتمع. وقد نصّت المادّة الثانية من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم 8352 الصادر في 30 كانون الأوّل 1961 بأنَّه: " تُعنى وزارة العمل بجميع قضايا العمل، وتتولى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمالي والنقابي والاجتماعي، وتمارس الوصاية على مصلحة الإنعاش"[2]، وتلتزم نشرَ تقارير سنويّة تشرح مدى تحقق الأهداف الاستراتيجية للوزارة وحالة مؤشرات الأداء ومدى التقدم في الخطط والمبادرات، بالإضافة إلى مبررات الأداء، وتوفير المعلومات المطلوبة عن المشكلات والتحديات الأساسية التي تواجهها الوزارة.

كما تهدف وزارة العمل إلى حماية اليد العاملة الوطنيّة ومنع المنافسة معها من اليد العاملة الأجنبيّة، ولاسيّما غير الشرعيّة منها، والسعي إلى تأمين سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهّلة ومنتجة في ظل بيئة عمل مستقرة وآمنة. بالإضافة إلى تنظيم سوق العمل، بما يحقق الكفاءة والحماية والمرونة، ويعزّز مشاركة الموارد البشريّة الوطنيّة، ويستقطب الكفاءات ويُنمّيها ويُحافظ عليها، من خلال منظومة متكاملة من السياسات والمعايير والأدوات الرقابيّة والشراكة المؤسساتيّة. ويأتي على رأس مهامها السعي إلى تحقيق الشراكة مع القطاع الخاص[3]، وبناء قطاع أهلي واعٍ وفاعل وشريك للدولة، وقادر على المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. وذلك ضمن منظومة **قِيَم** تتعلَّق بتجسيد:

- المهنية.
- احترام كرامة الإنسان.
- النزاهة والأمانة.
- الثقة والاحترام.
- المبادرة والإبداع.

[1]– نلفت النظر الى أنّ نظام سعر الصرف لليرة اللبنانيّة منذ العام 1993= 1500 ليرة للدولار الأميركي الواحد، إلّا أنّه وبعد 17 تشرين الأول 2019 لم يعد مستقر سعر الصرف حيث لامس العشرة آلاف ليرة للدولار الواحد، دون أفق!

[2]– راجع الملحق رقم (1) مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم 1961/8352.

[3]– عرفتها الأمم المتحدة بأنّها:" التعاون والأنشطة المشتركة بين القطاعين العام والخاص بغرض تنفيذ المشروعات الكبرى، وبحيث تكون الموارد والإمكانيات لكلا القطاعين مستخدمة مع، وذلك بالطريقة التي تؤدي إلى اقتسام المسؤوليات والمخاطر بين القطاعين بطريقة رشيدة، لتحقيق التوازن الأمثل لكل من القطاعي".

وهذا أيضاً ضمن **أهداف استراتيجية** تسعى إلى:

- تمكين الموارد البشرية الوطنية.
- ضمان حماية العمل.
- تعزيز كفاءة سوق العمل.
- ضمان تقديم خدمات متميزة.
- ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة، الكفاءة والشفافية.
- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي.
- تبسيط إجراءات العمل واختصار مسالك سير المعاملات على قاعدة اللامركزيّة في التقرير.
- تحقيق العمل الثلاثيّ الأطراف: حكومة- أصحاب العمل- العمّال.

كما يُعتبر هامش موضوع المهام في وزارة العمل مفتوحاً على غير صعيد، لاسيما بعد إدخال فريق تخصّصي من الأطباء والمهندسين المفتشين والمدربين مع منظمة العمل الدولية كخبراء، بهدف تطوير مهام وأداء الوزارة على جميع الصعد، ومن أبرز هذه المهام:

- حماية اليد العاملة اللبنانيّة من المنافسة الأجنبية وترتيب حقوق العمل وتنظيمها، وفق قانون العمل اللبناني والأنظمة الداخلية للمؤسّسات.
- حماية العمال وتنظيم أمورهم المعنويّة والماديّة والصحيّة ونهاية الخدمة، وتحصيل حقوقهم القانونيّة.
- الاهتمام بالنقابات العماليّة والاتحاد العمالي، والوقوف دائماً كعرّابٍ وراعٍ لها.
- مراقبة عمل المؤسسات من ناحية دوام العمل، وتلاؤم أشغالهم وبيئة عملهم والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وطوارئ العمل، وتوجيه الإنذارات، وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء.
- البحث في تنظيم قانونيّة المؤسسات، وفقاً لأحكام قانون العمل، بالزيارة وتوجيه الإنذارات، وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات بعد الاستشارة.
- مراقبة أوضاع العاملين الأجانب، وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع.
- اقتراح القوانين الاتحادية المنظمة لشؤون العمل والعمال، والإشراف على تنفيذها.
- إدارة سوق العمل واقتراح السياسات العمالية الملائمة للدولة.
- تنظيم علاقات العمل بهدف توفير الاستقرار وزيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل.

- المشاركة في وضع السياسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة على مستوى الدولة، مع مراعاة واقع ومتطلبات سوق العمل.
- تقديم خدمات متميّزة تُلبي احتياجات المتعاملين طبقاً للقواعد والأنظمة المقرّرة.
- العمل على تنظيم ودعم علاقات العمل العربيّة والدوليّة.
- المساهمة في دعم وتشجيع عمل المواطنين وإتاحة الفرص لهم.
- تنمية التعاون والتنسيق مع منظمات العمل العربيّة والدوليّة، بما يخدم قطاع العمل.
- تنفيذ تطبيق القانون رقم 2000/220 الخاص بحقوق المعوّقين.
- تنسيق وتواصل وزارة العمل مع باقي المُؤسّسات والوزارات المعنيّة بأعمال الوزارة كافة.
- تحسين وتطوير التشريعات التي تُنظّم سوق العمل اللبناني وشؤون العَمالة الوافدة.
- تعزيز العلاقات والتعاون مع الدول الأخرى، بما يتعلّق بالعَمالة الوافدة.
- تبنّي آلياتٍ لتطوير وتفعيل التفتيش في سوق العمل.
- وضع خطط جديدة.
- توفير فرص عمل للباحثين اللبنانيين عنها، عن طريق الإعلان في موقع الوزارة.
- المساهمة في تقليل نسب البطالة من خلال كسب تأييد الشباب والمجتمعات المحليّة نحو العمل المهني.
- تلبية احتياجات سوق العمل بالكفاية الكميّة والنوعيّة من القوى المهنيّة العاملة المتميّزة.
- تنفيذ برامج تدريبيّة مهنية مُتخصصة لتلبية احتياجات أسواق العمل العربيّة.
- تعزيز القدرات الماليّة والإدارية للشركة بدخولها في أعمال استثماريّة وإنتاجيّة مُدِرّة للدخل.
- توفير وظائف ذات قيمة مُضافة.

**<u>النبذة الثانية- علاقة الوزارة بالإدارات والمؤسسات العامّة والخاصة الأخرى:</u>**

في إطار إدراك وزارة العمل للدور المنوط بها، ومع تعدد المهام والأنشطة الإداريّة، أصبحت العمليّة الإداريّة أكثر أهميّة ودِقّة، وبرزت ضرورة التنسيق والتواصل بين الوزارة وإدارات ومؤسّسات أخرى، حيث تعمل وزارة العمل مع الوزارات والمؤسسات التالية:

– الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي[1]، وهي علاقة وصاية، مع التنسيق في مجال التفتيش وتبادل المعلومات.

– المؤسّسة الوطنيّة للاستخدام[2]، كعلاقة وصاية أيضاً، بحيث يتم التواصل بخصوص دراسات سوق العمل، البطالة والاستخدام.

---

[1]– **الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي:** مؤسّسة مستقلّة ذات طابع اجتماعي تخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي المنفّذ بمرسوم رقم 13955 الصادر في تاريخ 1963/9/30 وتتمتّع بالشخصيّة المعنويّة وبالاستقلال المالي والإداري. يخضع الصندوق:

أ – لوصاية وزارة العمل من خلال مفوّض حكومة تحدد صلاحياته بمرسوم تطبيقي يتخذ في مجلس الوزراء.

ب – لوصاية مجلس الوزراء المُسبقة.

ج – لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة دون أية رقابة مسبقة.

وتتألف أجهزة الصندوق من مجلس إدارة ولجنة فنية وأمانة سر وتخضع أمانة السر لسلطة مدير عام.

ولا يخضع الصندوق لمراقبة الخدمة المدنية ولا لمراقبة التفتيش المركزي ولا تسري عليه أحكام المرسوم الاشتراعي رقم 150 الصادر بتاريخ 6/12/ 1959.

[2]– **المؤسّسة الوطنيّة للإستخدام:** أُنشئت بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 88 الصادر بتاريخ 1977/6/27. وهي مؤسّسة عامّة ترتبط بوزارة العمل وخاضعة لها من حيث الوصاية بالرغم من تمتعها بالاستقلال المالي والإداري. من المهام التي تتولّاها:– رسم سياسة الاستخدام في لبنان بصورة عامّة.

– تُعنى بتأمين الوظائف لمن يتقدّم إليها.

– إنشاء مكاتب الاستخدام والإشراف عليها.

– المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل.

– القيام بالدراسات والأبحاث الآيلة إلى رسم سياسة الاستخدام.

– رفع مستوى اليد العاملة الداخلة إلى سوق العمل عبر تدريب مهني معجّل.

– مكافحة البطالة وإيجاد فرص عمل لطالبي العمل عبر مكتب استخدام.

– تأهيل وتشغيل المعاقين عبر مشاغل محمية.

– تلقي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.

**مجلس إدارتها:**

– وزير العمل، رئيساً.

– أربعة مديرين عامّين يمثلون القطاع العام، أعضاء:

مدير عام وزارة العمل، رئيس المركز التربوي للبحوث والإنماء، ممثل عن الجامعة اللبنانية، مدير عام التعليم المهني والتقني.

– خمسة أعضاء يمثلون مختلف القطاعات الاقتصادية.

– ثلاثة أعضاء يمثلون الاتحاد العمالي العام.

– المركز الوطني للتدريب المهني، لكون مدير عام وزارة العمل يعتبر رئيس تحرير مجلس إدارة المركز.

– وزارة الداخلية والبلديات بشأن استطلاع رأي الأخيرة بتأسيس بالنقابات والإتحادات، كذلك عبر إرسال كتب التبليغ لأصحاب العلاقة المتعلقة بشكاوى العمل عبر مخافر الدرك، كذلك بالمؤازرة الأمنية لحملات التفتيش.

– المديرية العامّة للأمن العام، وهي علاقة تتمحور حول العمالة الأجنبيّة في لبنان.

– وزارة الصحة العامة، عبر المجلس الصحي الممثلة فيه وزارة العمل، كذلك عبر بعض اللجان المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

– وزارة الشؤون الاجتماعيّة، عبر لجان شؤون المعوّقين والتنسيق بقضايا مكافحة عمل الأطفال ولجان أخرى.

– إدارة الإحصاء المركزي، عبر إرسال الإحصاءات المتوافرة المتعلقة بالأجانب وسوق العمل اللبناني.

– وزارة المالية، التي تستوفي رسوم إجازات العمل والموافقات المسبقة وبراءة الذمّة من خلال صندوق المالية الموجود في وزارة العمل.

– النقابات والاتحادات العمّاليّة وأصحاب العمل، عبر الترخيص بإنشائها والإشراف على انتخاباتها والمصادقة على أنظمتها الداخليّة.

– جميع الشركات والمؤسسات الخاصّة، عبر التفتيش الدوري للتأكد من مدى تقيّدها بالأنظمة والقوانين وتصديق أنظمتها الداخليّة والتصريح عن أُجَرائِها إلى وزارة العمل.

– المنظمات الدوليّة والإقليميّة مثل منظمة العمل الدوليّة، منظمة العمل العربيّة، منظمة الأمم المتحدة للطفولة– اليونيسف، منظمة الصحّة العالميّة، منظمة الأمم المتحدة للثقافة والتراث– اليونيسكو وغيرها.

– سفارات وقنصليّات الدول الأجنبيّة التي لها رعايا من العمّال في لبنان.

– علاقة وزارة العمل بمنظمات القطاع الأهلي على اختلاف نشاطاتها[1].

**النبذة الثالثة–التنظيم الإداري والوظيفي للوزارة:**

لقد حدّد المرسوم التنظيمي لوزارة العمل رقم 8352 تاريخ 1961/12/30 وتعديلاتُه الهيكليّةَ التنظيميّةَ لها وعدّد مهمّات الوحداتِ التي تتألّف منها، كذلك حدّد ملاكها[1].

كما يرأس وزير العمل سلطة الوصاية الإدارية.

[1]_ المديريّة العامّة لوزارة العمل التقرير السنوي حول الإنجازات للفترة ما بين شهر كانون الثاني عام 2018 وشهر كانون الأوّل 2018، ص:6-7:https://labor.gov.lb/AnnualReport.aspx. تاريخ الدخول إلى الموقع: 2020/1/18.

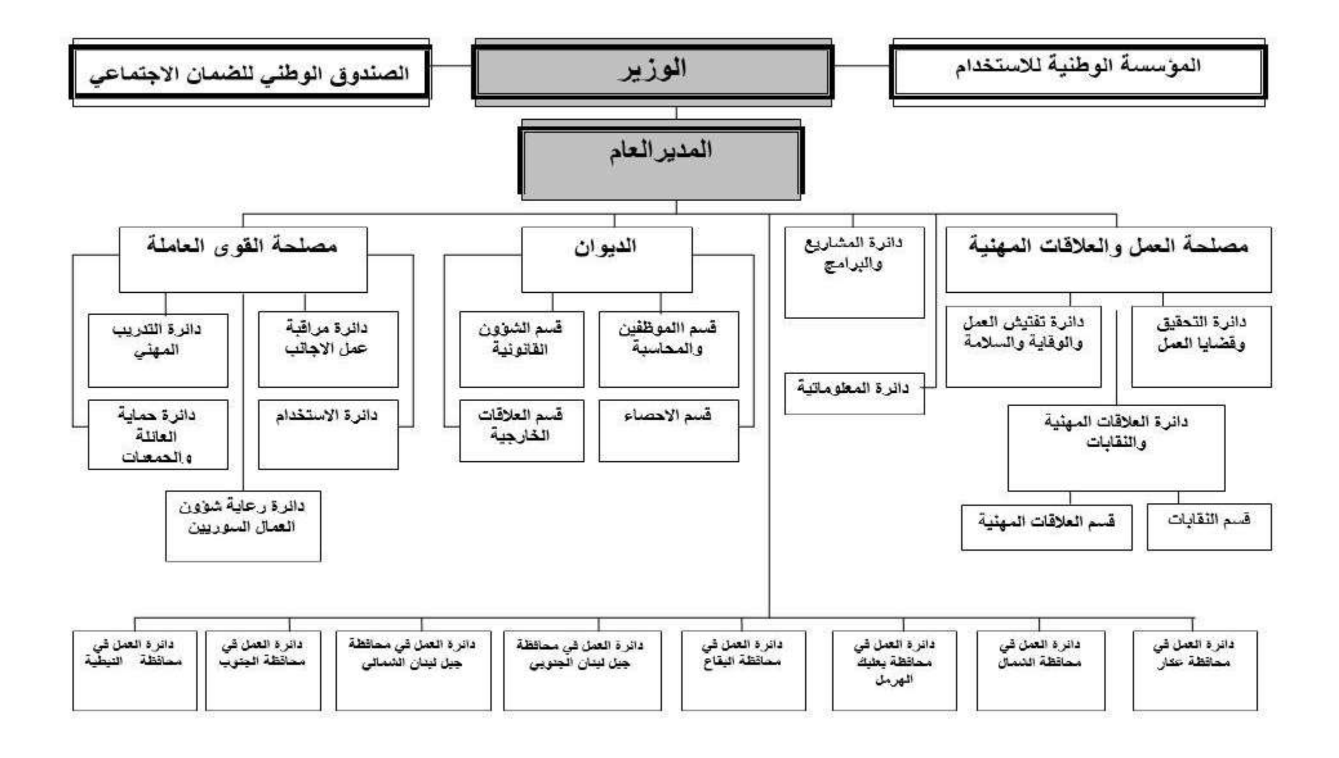
تتألّف وزارة العمل من مديريّة عامّة تضم بحسب المرسوم:

**أولاً– الإدارة المركزيّة** ومركزها بيروت.

**ثانياً– دوائر إقليميّة** تمثل الوزارة في جميع المحافظات اللبنانيّة.

وتتمتّع كل إدارة من هذه الإدارات باختصاصات محدّدة نصّ عليها المرسوم المذكور أعلاه.

## <u>أولاً: الإدارة المركزية لوزارة العمل</u>




تتألّف الإدارة المركزية في وازرة العمل من:

**1– الديوان:**

يتولى الديوان بموجب المادّة الخامسة من المرسوم الاشتراعي 1959/111 (تنظيم الإدارات العامّة) وبحسب المادّة الخامسة من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم 8352 تاريخ 1961:يتولى ديوان المديرية العامة

---

[1]– الموقع الرسمي لوزارة العمل، **الهيكليّة الإداريّة**:https://labor.gov.lb/. تاريخ الدخول الى الموقع:2019/12/10.

لوزارة العمل الصلاحيات والمهام التي تنيطها به القوانين والأنظمة، ويتولى بالإضافة إلى ذلك جمع الإحصاءات العمّالية والاجتماعية وتأمين الأبحاث والعلاقات الدولية.

وهنا، سنقوم باستعراض الملاك الإداري للديوان وواقع إشغالة والشواغر التي تعتريه على الشكل الآتي:

**الجدول رقم (1): الملاك الإداري للديوان**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **مترجم** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **مُستكتب** | رابعة | 3 | 0 | 3 |
| **كاتب** | رابعة | 3 | 0 | 3 |
| **مأمور هاتف** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **حاجب** | خامسة | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **12** | **2** | **10** |

كما يلحق بالديوان أربعة أقسام هي :

- قسم الإحصاء.
- قسم الموظفين والمحاسبة.
- قسم العلاقات الخارجية.
- قسم الشؤون القانونية والوصاية.

إن هذه الأقسام الآنفة الذكر تتولى المهام الآتية:

أ – **قسم الإحصاء:** يتولى قسم الإحصاء الأمور التالية:

_ جمع المعلومات العمّالية والاجتماعيّة وإحصاءات العمل من المؤسسات الخاصة ومن مختلف وحدات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومصلحة الإنعاش الاجتماعي والبلديات.

– القيام بدرس هذه المعلومات وإجراء التحاليل الإحصائية لتحديد المشاكل الاجتماعية العمّالية والنقابية واقتراح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع المصلحتين المختصتين.

– نشر الإحصاءات والأبحاث والدروس الإحصائية بالتعاون مع مصلحة الإحصاء المركزي.

**الجدول رقم (2): الملاك الإداري لقسم الإحصاء**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **إحصائي** | ثالثة | 1 | 0 | 1 |
| **إحصائي رئيس قسم** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **معدد إحصائي** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **3** | **1** | **2** |

ب_ **قسم الموظفين والمحاسبة:** يتولى قسم الموظفين والمحاسبة أعمال المحاسبة وشؤون الموظفين واللّوازم وفقاً لأحكام القوانين والأنظمة المرعيّة الإجراء. كما تُنظم جداول بدل تعويض البطالة العائدة للمعوّقين القادرين على العمل بناءًعلى اللوائح الإسميّة التي تنظمها دائرة حماية العائلة والجمعيات والدوائر الإقليمية في المحافظات.

**الجدول رقم (3): الملاك الإداري لقسم الموظفين والمحاسبة**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس قسم** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **كاتب** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **محاسب** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر** | رابعة | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **5** | **1** | **4** |

ج– **قسم العلاقات الخارجية:** مع مراعاة أحكام القوانين والأنظمة النافذة، يتولى هذا القسم المهمات الآتية:

– تأمين إرتباط الوزارة مع الهيئات العربية والإقليمية والدولية وإعداد وسائل الاشتراك في اجتماعات هذه الهيئات.

– إعداد ومتابعة تنفيذ مشاريع التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية والعربية بالتعاون مع الدوائر المختصة.

– التحضير لاجتماعات منظمة العمل الدولية والهيئات الأخرى المرتبطة بها ولاجتماعات المنظمات الدولية والإقليمية والعربية الأخرى ذات العلاقة بمهام وازرة العمل.

– دراسة اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية وتلك الصادرة عن سائر المنظمات ذات العلاقة بمهام وازرة العمل.

**الجدول رقم (4): الملاك الإداري لقسم العلاقات الخارجيّة**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس قسم مجاز في العلوم السياسية** | ثالثة | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر أو كاتب** | رابعة | 4 | 1 | 3 |
| **مُستكتب أوّل أو مُستكتب ثاني** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **6** | **1** | **5** |

د– **قسم الشؤون القانونية والوصاية:** يتولى هذا القسم المهام التالية:

- درس التقارير الدولية الصادرة عن مصلحة العمل والعلاقات المهنية ومصلحة القوى العاملة بشأن أحكامقانون العمل اللبناني وإبداء الرأي لجهة تعديل ما يقتضي تعديله من هذه الأحكام وفقاً للتوصيات المستجدة.
- تأمين الأعمال المرتبطة بممارسة وصاية وزارة العمل على المؤسسات العامة الخاضعة لوصايتها.
- الاهتمام بالدعاوى وإبداءالرأي في عقود المصالحة.
- وضع نصوص الاتفاقيات في صيغتها القانونية.
- تقديم المشورة القانونية لمختلف وحدات الوازرة.
- درس لوائح مهام ومراحل مهام كل موظف الموضوعة من قبل مصالح الوازرة من جهة ومطابقتها على النصوص القانونية ووضعها بالصيغة النهائية بالاتفاق مع هذه المصالح قبل إحالتها إلى إدارة التفتيش المركزي من جهة أخرى.
- إنجاز الدارسات المقارنة بين واقع التشريع اللبناني ومستجدات الاتفاقيات والتوصيات الإقليمية والدولية.

**الجدول رقم (5): الملاك الإداري لقسم الشؤون القانونيّة والوصاية**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المغشول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس قسم** | ثالثة | 1 | 0 | 1 |

| **محرّر او كاتب** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **مُستكتب أوّل أو مُستكتب ثاني** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **3** | **0** | **3** |

**2- مصلحة العمل والعلاقات المهنية:** تتولى مصلحة العمل والعلاقات المهنية المهام التالية:

- تحضير وإعداد مشاريع القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل وشؤون النقابات التي تفرضها التطوارت الاجتماعية بالتعاون مع قسم الدروس والقضايا.

- استخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والأصول الواجب اتِباعُها فيها بالإشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها وبالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوازرة خاصة قسم الدروس والقضايا.

- اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقاً لأحكام البند (2) من المادة (4) من المرسوم الاشتراعي رقم 111 تاريخ 12/6/1959.

- تنسيق ومراقبة وتفتيش أعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الأعمال التنفيذية بالوحدات الإقليمية.

- تلقّي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع موازنتها وتنسيقها ورفعها إلى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.

- تلقّي التقارير الإحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير إحصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات واقتراح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع قسم الإحصاء.

- القيام بإعداد تدريبٍ لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين للمصلحة وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقلي العمل والعلاقات المهنية.

- القيام بالدراسات والأبحاث المتعلقة بمكتب العمل الدولي بالاشتراك مع الدوائر التابعة لها ومع قسم العلاقات الدولية.

- مراقبة تطبيق شرعة العمل وفقاً للقوانين والأنظمة المتعلّقة بها.

- السعي لحل خلافات العمل الخاصّة والجماعيّة منها عن طريق التوسّط والتسوية.

- تأمين التفتيش والرقابة.

وهنا، سنقوم باستعراض الملاك الإداري لمصلحة العمل والعلاقات المهنية وواقع إشغاله والشواغر التي تعتريه على الشكل الآتي:

**الجدول رقم (6): الملاك الإداري لمصلحة العمل والعلاقات المهنيّة**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس مصلحة** | **ثانية** | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر** | **رابعة** | 1 | 0 | 1 |
| **حاجب** | **خامسة** | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **4** | **0** | **4** |

كما تتألّف **مصلحة العمل والعلاقات المهنية** من دوائر ثلاث هي:

- دائرة العلاقات المهنية والنقابات.
- دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة.
- دائرة التحقيق وقضايا العمل.

**أ- دائرة العلاقات المهنية والنقابات:** تتألف من قسمين:

- قسم النقابات.
- قسم العلاقات المهنية.

**الجدول رقم (7): الملاك الإداري لدائرة العلاقات المهنيّة والنقابات**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **كاتب** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر** | رابعة | 1 | 1 | 0 |
| **المجموع** | | **3** | **2** | **1** |

- **قسم النقابات:** يتولى المهام الآتية:

- تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالهيئات النقابية ومراقبة نشاطها بصورة دائمة.
- مساعدة الهيئات النقابية على رفع مستواها إدارياً ومعنوياً وعلى تنمية الضمير المهني والثقافي بين أعضائها وعلى تنظيم الخدمات الاجتماعية في أوساطها.
- العمل على توثيق قوى التعاون بين الهيئات النقابية للأجَراء وأرباب العمل.

– درس طلبات إنشاء النقابات والاتحادات النقابية وأنظمتها الداخلية.

**الجدول رقم (8): الملاك الإداري لقسم النقابات**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس قسم** | ثالثة | 1 | 0 | 1 |

– **قسم العلاقات المهنية:** يتولى المهام الآتية:

– تنظيم علاقة العمل الاقتصادية والاجتماعية.

– درس الأنظمة الداخلية للمؤسسات والعقود الجماعية.

– تأمين الأبحاث والدراسات المتعلقة بمكتب العمل الدولي.

– التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية.

**الجدول رقم (9): الملاك الإداري لقسم العلاقات المهنيّة**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس قسم** | ثالثة | 1 | 0 | 1 |

**ب– تفتيش العمل والوقاية والسلامة:** تتولى هذه الدائرة المهام التالية:

– تلقّي تقارير التفتيش من مفتشي العمل في الدوائر المركزية والأقاليم.

– جمع الإحصاءات الواردة في تقارير مفتشي العمل وإيداعها قسم الإحصاء.

– الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع ضمن مدينة بيروت وفقاًللأنظمة المتعلقة بها.

– درس أسباب الأمراض المهنية وطوارئ العمل ووسائل الوقاية منها.

– تمثيل الوازرة لدى المجلس الصحي في المحافظات.

– جمع ونشر المعلومات والبيانات المصورة والتصاميم التي من شأنها توجيه وتثقيف وتدريب أصحاب العلاقة على طرق الوقاية والسلامة في العمل بالتعاون مع الدوائر المختصة في وازرة الصحة العامة.

كما يقوم مفتشو العمل والمفتشون المساعدون بالمهام التالية:

– السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع.

– توجيه الإنذارت وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء.

– العمل على تحسين العلاقات بين أرباب العمل والأجَراء.

- إبداء النصح والإرشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.

**الجدول رقم (10): الملاك الإداري لدائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **مفتش عمل** | ثالثة | 6 | 1 | 5 |
| **مفتش عمل طبيب** | ثالثة | 3 | 1 | 2 |
| **مفتش عمل مهندس** | ثالثة | 3 | 2 | 1 |
| **محرّر** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **مساعدة إجتماعيّة** | رابعة | 1 | 1 | 0 |
| **مفتش عمل مساعد** | رابعة | 14 | 5 | 9 |
| **حاجب** | خامسة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **30** | **11** | **19** |

**ج- دائرة التحقيق وقضايا العمل:** تتولى المهام التالية:

- التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى إنهائها بتسوية حُبّية.
- التحقيق في الدعاوى المُحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت وإجراء المقتضى بشأنها.
- تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية.
- تأمين جميع الأعمال القلمية والتبليغات.

**الجدول رقم (11): الملاك الإداري لدائرة التحقيق وقضايا العمل**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **مفتش عمل** | ثالثة | 2 | 1 | 1 |
| **كاتب** | رابعة | 2 | 0 | 2 |
| **محرّر** | رابعة | 3 | 0 | 3 |

| مفتش عمل مساعد | رابعة | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|
| **حاجب** | خامسة | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **13** | **4** | **9** |

**3 – مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعيّة:** تتولى مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية المهام التالية:

– تحضير وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بشؤون القوى العاملة والاستخدام وعمل الأجانب والتدريب المهني والمجتمع اللبناني التي تفرضها التطوارت الاجتماعية لحماية اليد العاملة الوطنية والإعداد المهني، وحماية العائلة ورعاية الأحداث وتنظيم الإسكان والتعاونيات وإنعاش القرية.

– الإشراف على الهيئات والجمعيات والمؤسسات التي تعمل في الحقل الاجتماعي والخيري والسعي لتحقيق الضمان الجماعيّ وذلك بالتعاون مع الإدارت المختصة.

– استخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والأصول الواجب اتِباعها فيها بالإشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها وبالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة وخاصة قسم الدروس والقضايا.

– اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقاً لأحكام البند (2) من المادة (4) من المرسوم الاشتراعي 111 تاريخ 12/6/1959.

– تنسيق ومراقبة وتفتيش أعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الأعمال التنفيذية بالوحدات الإقليمية.

– تلقّي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع ميزانيتها وتنسيقها ورفعها إلى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.

– تلقّي التقارير الإحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير إحصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات.

– القيام بإعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين لها وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقل الشؤون الإجتماعية والقوى العاملة.

وهنا، سنقوم باستعراض الملاك الإداري لمصلحة القوى العاملة وواقع إشغالة والشواغر التي تعتريه على الشكل الآتي:

**الجدول رقم (12): الملاك الإداري لمصلحة القوى العاملة**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس المصلحة** | ثانية | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **حاجب** | خامسة | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **4** | **0** | **4** |

كما تتألّف مصلحة القوى العاملة والشؤون الإجتماعية من:

- دائرة مراقبة عمل الأجانب.
- دائرة الاستخدام.
- دائرة التدريب المهني.
- دائرة حماية العائلة والجمعيات.
- دائرة حماية الأحداث.

تتولّى **دائرة مراقبة عمل الأجانب** المهام الآتية:

- درس وتحضير طلبات الأجانب للحصول على إجازات عمل وإبلاغ الأمن العام القرارات المتخذة بشأنها.
- الإشراف على استخدام وعمل الأجانب وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بها بالتعاون مع دائرة تفتيش العمل.
- استطلاع رأي الإدارات العامة والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة عند الاقتضاء بشأن طلبات الحصول على إجازة عمل.
- العمل على حماية اليد العاملة اللبنانية بإعطائها الأفضلية في العمل.

**الجدول رقم (13): الملاك الإداري لدائرة مراقبة عمل الأجانب**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **محرّر** | رابعة | 2 | 2 | 0 |
| **محرّر أو كاتب** | رابعة | 5 | 0 | 5 |

| مساعدة إجتماعيّة | رابعة | 2 | 1 | 1 |
|---|---|---|---|---|
| مُستكتب أوّل أو مُستكتب ثاني | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| حاجب | خامسة | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **13** | **4** | **9** |

كما تتولّى **دائرة الاستخدام** المهام الآتية:

– الإشراف على مكاتب الاستخدام العامة ومراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة.

– تلقّي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.

– تسجيل الأجَراء العاملين في المؤسسات وعند أصحاب العمل وإعطاء دفاتر استخدام وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية بالتعاون مع قسم التفتيش والوقاية.

– درس طلبات شهادة العمل وإعطاؤها وفقاً للأنظمة المرعية الإجراء.

**الجدول رقم (14): الملاك الإداري لدائرة الاستخدام**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| رئيس دائرة | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| كاتب | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| محرّر | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **3** | **1** | **2** |

وتتولّى **دائرة التدريب المهني**المهام التالية:

– تسجيل عقود التدريب وتصديقها ومراقبة تنفيذها.

– الإشراف على مراكز التدريب المهني التي تنشئها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو تساعدها مادياً أو التابعة لها.

– إعداد الدراسات اللازمة لحاجة العمل للتدريب المهني وتنظيم عقود التدريب وصيغتها والامتحانات النهائية وإعطاء شهادة الأهلية للمتدربين على أن تحدّد الأصول الواجب اتِباعها بقرارٍ من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

**الجدول رقم (15): الملاك الإداري لدائرة التدريب المهني**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **محرّر** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **2** | **1** | **1** |

أمّا **دائرة حماية العائلة والجمعيات** فتتولى المهام الآتية:

– بث الإرشاد الإجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر.

– توفير مواد المجلة الاجتماعية التي تصدرها الوازرة.

– تأمين مساعدة أولاد الموظفين الذين قضوا في الخدمة.

– زيارة السجون وتقديم الإرشاد الاجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيّتهم والتدابير اللازمة لتحسين أوضاعهم الاجتماعية.

– السعي بالتعاون مع دائرة الاستخدام لتشغيل السجناء بعد انتهاء مدة محكوميّتهم في المؤسسات الاجتماعية.

– مراقبة الأفلام السينمائية بالتعاون مع الإدارات المختصة.

– دراسة أنظمة الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية وإبداء الرأي بها.

– الإشراف على إنشاء الهيئات والجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية ومراقبة أعمالها للتحقق من تقيّدها بأهدافها والأصول المحددة لها.

– تأمين تأهيل المعاقين مهنياً في المصنع بالتعاون مع المؤسسات والإدارات المختصّة.

– السعي لإيجاد عمل للمعاقين مهنياً بالتعاون مع دائرة الاستخدام.

– تلقّي ودراسة طلبات المعوّقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الوازرة وفي وازرة الشؤون الاجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة في نطاق المحافظات.

– إعداد اللوائح الإسميّة للمعوقين الذين إستوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناءً لأحكام القانون 220 تاريخ 2000/5/29.

– إعداد اللوائح الإسمية بأصحاب العمل الذين لم ينفّذوا أحكام القانون رقم 2000/220 بناءً على إفادات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي واستيفاءُ المبالغ المتوجبة عليهم.

**الجدول رقم (16): الملاك الإداري لدائرة حماية العائلة والاستخدام**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **أخصائي إجتماعي** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **كاتب** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **محرّر** | رابعة | 2 | 0 | 2 |
| **مساعدة إجتماعيّة** | رابعة | 2 | 0 | 2 |
| **المجموع** | | **7** | **1** | **6** |

تتولّى **دائرة حماية الأحداث** المهام الآتية:

- وضع دراسات عن فئات الأحداث المنحرفين وطريقة إصلاحها.
- السهر على مراقبة سلوك الأحداث بالتعاون مع أقسام قوى الأمن الداخلي المختصة.
- الإشراف على معهد إصلاح الأحداث المنحرفين وتنفيذ القوانين والأنظمة المتعلقة به.

**4_ دائرة المشاريع والبرامج:** تقوم هذه الدائرة بـ:

- مساعدة مختلف الأجهزة في الإدارة الواحدة على إعداد وتنسيق مشاريعها وتحليلها وعرضها وتقديم الاقتراحات المتعلقة بالأفضليات في نطاق الخطة القطاعية.
- إجراء الاتصالات مع الإدارات الأخرى حال اشتراك أكثر من إدارة واحدة في مشروع أو برنامج معين أو لتبادل المعلومات.
-جمع وترتيب وحفظ المعلومات والوثائق بنشاط الإدارة التقني حول مشاريع قيدَ التنفيذ أو ستُنفّذ في المستقبل.
- القيام بالأشغال الأخرى التي يمكن أن يكلفها المدير العام.

(لم تلحظ برامج ومشاريع بسبب التقيد بمبدأ ترشيد الإنفاق في مشروع الموازنة التي تتصف بالتشغيلية).

**الجدول رقم (17): الملاك الإداري لدائرة المشاريع والبرامج**

| الوظيفة | الفئة | الملحوظ | المشغول | الشاغر |
|---|---|---|---|---|
| **رئيس دائرة** | ثالثة | 1 | 1 | 0 |
| **محرّر أو كاتب** | رابعة | 1 | 0 | 1 |
| **المجموع** | | **2** | **1** | **1** |

**ثانياً: الدوائر الإقليمية:**

ترتبط الوحدات الإداريّة داخل الوزارة وفقاً لمبدأ التسلسل الإداري الذي نصّ عليه المرسوم الاشتراعي رقم 1959/111 المتعلّق بتنظيم الإدارات العامّة[1] إضافةً الى المادّة 26 من الباب الثاني من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم 8352 تاريخ 30/ 1961/12 الذي يُحدّد مهام وحدات الوزارة ومنها:

- تلقّي الإحصاءات العمّالية والاجتماعيّة من مختلف البلديات والمؤسسات.
- العمل على توثيق عرى التعاون بين الهيئات النقابية للأجَراء وأرباب العمل.
- الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع في المحافظة وفقاً للأنظمة المتعلقة بها.
- تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحّي في المحافظة.
- السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع.
- توجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء.
- العمل على تحسين العلاقات مع أرباب العمل والأجراء.
- إبداء النصح والإرشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.

---

[1]– المرسوم الاشتراعي 111 تاريخ 1959/6/12 المادة (19): تدرس لجنة التنسيق ما يعرضه عليها الوزير من القضايا المشتركة بين مختلف الوحدات المذكورة في المادة السابقة ومنها:

- التنظيم الداخلي.
- مشروع الموازنة وطلبات الاعتمادات الإضافية.
- برامج المشتريات والإشغال.
- قضايا الموظفين التي تفترض اختبار كقضايا التدرج أو التخصص أو التدريب.
- قضايا توزيع اعتمادات الإشغال واللوازم.
- الصعوبات التي قد تنشأ في مختلف أجهزة الوزارة.

– التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى إنهائها بالتسوية.

– التحقيق بالدعاوى المُحالة من مجلس العمل التحكيمي في المحافظة وإرجاء المقتضى بشأنها.

– مراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة في المحافظة.

– تلقّي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.

– تسجيل الأجراء العاملين في المؤسسات وعند أصحاب العمل وإعطاء دفاتر استخدام إلى الأجراء اللبنانيين في المحافظة وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية.

– درس طلبات شهادة العمل وإعطاؤها وفقاً للأنظمة المرعية الأجراء.

– مراقبة الأجانب العاملين في المؤسسات في المحافظة.

– مراقبة مراكز التدريب المهني في المحافظة.

– بث الإرشاد الاجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر.

– مراقبة أعمال الهيئات والجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية للتحقق من تقيّدها بأهدافها والأصول المحددة لها.

– تلقّي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الأجهزة المختصّة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الاجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة ضمن نطاق المحافظة التي تقع فيها الدائرة الإقليميّة.

– إعداد اللوائح الإسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناءً لأحكام القانون 220 تاريخ 2000/5/29

– تخفيف عبء الانتقال على المعوقين بتحديد أماكن وتواريخ تسليم بدل تعويض البطالة للمعوق.

إنّ الهيكل التنظيمي هو العامود الفقري للوزارة الذي يترتب عليها نجاحها أو فشلها، والذي يجب أن تَتسم بالمرونة، ما يجعلها قادرة على التكيف والتعامل مع المُستجدات، وبعد استعراض الهيكليّة التنظيميّة لوزارة العمل في الادارة المركزية والدوائر الاقليميّة والمهام الموكلة للوحدات والأقسام. وقبل الخوض في تفاصيل عملي كمتدربة في الوزارة في المبحث الثاني، ينبغي توضيح أنّ الهيكليّة الإداريّة لوزارة العمل غير متناسقة وغير منسجمة وبحاجة للتعديل لسيّما من حيث الصلاحيات لرؤساء المصالح والدوائر والاقسام، وقد تكون هذه المهام والصلاحيات بحاجة لأكثر من دائرة لتنفيذها. وهذا ما سنتطرّق اليه في القسم الثاني من البحث.

## المبحث الثاني

## حيثيات التدريب العملي في وزارة العمل _ المجالات المتاحة والتحديات

عطفاً على التعميم الصادر عن العمادة رقم (1) تاريخ 2016/2/3، الذي يتناول أصول وكيفيّة إعداد تقرير التدريب في إحدى المؤسسات العامّة لإتمام متطلبات نيل شهادة الماستر المهني في اختصاص العلوم السياسيّة والإداريّة– التخطيط والإدارة العامّة.

وعلى أثر اختيار الطالبة للمؤسسة المعنيَّة بالتدريب التي هي "**وزارة العمل**"، قامت كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة والإداريّة – الفرع الأوّل بتاريخ 3/5/ 2019 بإرسال كتابٍ موجّه إلى جانب مدير عام وزارة العمل تطلب بموجبه منه الموافقة على تدريبٍ عملي لفترة لا تقل عن شهرين كاملين أو ما يُعادل 250 ساعة عمل فعلي، ومعاونة الطالبة على إعداد تقرير أكاديمي، وقد تمّ قبول طلب التدريب من قبل مدير عام الوزارة مشكوراً وقبول استضافة الطالبة المتدرّبة في دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي في كتابها[1] رقم 3/520.

### النبذة الأولى– مدَّة التدريب الفعلي:

فيما يتعلَّق بالفترة الزمنية المحدَّدة ب 250 ساعة تدريب، بحسب ما ينصَّ عليه التعميم الصادر عن عمادة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية عن أصول إعداد تقرير التدريب لمتطلّبات نيل شهادة الماستر المهني، فقد تجاوزت الطالبة هذه المدَّة بكثير بحيث استمرّت فترة التدريب والبحث في الوزارة على مدى عدّة شهور خلال الفترة الممتدة ما بين شهري آذار إلى شهر آبعام 2019، وتوزّعت هذه الساعات على عدَّة أيام أسبوعياً ضمن الدوام اليومي الرسمي للإدارة وأحياناً ضمن فترات متباعدة زمنياً، مع الملاحظة أنّه لم يتمّ توفير مكتب مخصص للطالبة المتدرّبة، بل كانت تتمّ متابعة التدريب تنقّلاً داخل الأقسام، حسب ما تقتضي حاجات البحث.

وهذا الحضور الإداري ترافق مع إجراء مقابلات وحضور جلسات وعمليات كشف ميداني، إضافة إلى جمع مادة أرشيفية كبيرة عن القوانين والأنظمة التي تشرِّع وتنظِّم عمل الوزارة.

لقد مرّت فترة التدريب في الوزارة بدون صعوبات تُذكر، وكانت النقطة الأبرز التي يمكن إيرادها هي كميّة المعلومات والإجراءات وسير المعاملات التي تتم في وزارة العمل، وهذا ما أطال مدّة التدريب. لكن في المقابل كانت الأجواء بشكل عام إيجابية جداً لناحية تسهيل الإدارة لإمكانية تحرك الطالبة في أقسام الوزارة

---

[1]– الملحق رقم (2) **كتاب قبول التدريب.**

خاصّة التابعة لدائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي، وتوفير ما يتطلبه التدريب من مقابلات ومستندات وشروحات، وقد تميّزت العلاقة مع الموظفين في الإدارة، خاصّة دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي بالتعاون والاهتمام منذ اليوم الأوّل لبدء التدريب، وحرصهم على تقديم كل المعلومات والنماذج التي تساهم في إتمام وإنجاز البحث. وإثر انتهاء فترة التدريب قامت إدارة الوزارة بإعطاء الطالبة كتاباً[1] يفيد بإنهاء مدة التدريب فيها (إفادة إنهاء تدريب رقم 3/639 تاريخ 2020/3/10).

**النبذة الثانية– الأعمال المنجزة خلال التدريب:**

خلال فترة التدريب تمّت المشاركة بمجموعة من الأعمال في دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي لجهة تسلسل تنفيذ معاملات الاستقدام، من **موافقة مبدئيّة** إلى **موافقة مُسبقة** إلى **إجازة عمل وتجديد إجازة العمل، وبراءة الذمّة، واسترداد الكفالة البنكيّة** بعد مغادرة العامل وحضور جلستَي تحقيق مع مفتشي الوزارة، ومرافقة مفوّض الحكومة إلى قصر العدل. ومرافقة ميدانية للجنة التفتيش المختصّة بمكافحة العمالة الأجنبيّة غير الشرعية في يومها الأوّل بالكشف على المؤسسات.

إستُهِلّت فترة التدريب في قلم دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي حيثُ يُسجّل على دفتر القلم كلّ ما يتعلّق بالدائرة من معاملات مثل: إنذارات، شكاوى، طلبات **الموافقة المبدئيّة** لكل أجنبي يرغب بالعمل في لبنان وعليه أن يتقدّم بنفسه أو بواسطة صاحب العمل بطلب الحصول على موافقة مبدئية للعمال من فئة ثالثة، ثانية وأولى، حيث يُرفق مع طلب الموافقة المبدئيّة المستندات المطلوبة، ثمّ ترفع إلى رئيسة الدائرة التي تنظر فيها، ثمّ إحالتها إلى المصلحة لتمر بالتسلسل الإداري إمّا للموافقة أو الرفض، إفادات طلب إلغاء مُسبقة، طلب تغيير صفة، طلب إجازة بخصوص إجازة العمل، أوامر مَهمّة(إمّا بالتفتيش الدوري أوعبر شكوى) وتسليم البريد. الهدف من تسديد المعاملات هو تسجيل المعاملات على دفتر خاص عبر أرقام لمعرفة أين أصبحت المعاملة أو إلى أيّ جهة ذهبت.

ثمّ تمّ الانتقال إلى قلم آخر مع أكثر من موظّف يقوم بدراسة وتسجيل المعاملات المختصّة بثبوتيّة دخول العمّال الأجانب (عامل أو عاملة) إلى لبنان، فبعد الموافقة المبدئيّة التي تتطلّب موافقة حصريّة بالوزير والتي تصلح لمدّة 4 أشهر يجري تحرير الموافقة المُسبقة[2] للأجنبي، الذي يرغب بالدخول إلى لبنان

---

[1]– راجع الكتاب في بداية البحث ص (ج).

[2]– المرسوم رقم **17561** الصادر في تاريخ 1964/9/18 **(تنظيم عمل الأجانب)، المادة الثالثة** التي تنص على: "يقدّم الأجنبي في الخارج طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان". الملحق رقم(3).

لتعاطي مهنة أو عمل بصفة أجير أن يتقدّم صاحب العمل نيابة عنه بطلب موافقة مسبقة على نسختين مرفقاً بمستندات محدّدة، مشمولة بالكفالة الماليّة ودفع الرسوم، ليُصار فيما بعد إلى تقديم طلب إجازة العمل واستصدار البطاقة وفي ذلك التدقيق في جميع المستندات الواجب توفرها دون أي نقصان[1]، وبعد مرور سنة على إنجاز الإجازة حيث يتطلّب الأمر تجديدها، فيُرفع طلب التجديد والتأكد من رقم الإجازة على الكمبيوتر حيث تظهر المعلومات كافة التي قد أدخلت سابقاً، ثمّ تُعطى إجازة جديدة (أي تاريخ جديد) كما يجب التحقق قبل التجديد من صلاحيّة جواز السفر (7 أشهر على الأقل)، تاريخ الإجازة والإقامة[2]، عقد العمل، مهنة العامل وصاحب العمل، لحصول العامل الأجنبي، على التجديد وتُطبع بطاقة الإجازة بعد دفع الرسم. أمّا في حالة المخالفة بصلاحيّة الإقامة يتطلّب الأمر براءة ذمة مالية ليعاود تقديم طلبٍ جديد والحصول على إجازة العمل من وزارة العمل والإقامة من الأمن العام.

كما يخضع العاملون الأجانب في لبنان للنصوص القانونيّة الناظمة والآليات والقرارات الخاصّة بالمهن المحصورة باللبنانيين، وترتكز هذه القرارات على مرسوم تنظيم عمل الأجانب الذي ينص على أنّ وزير العمل يُصدر سنوياً قراراً يُحدّد فيه المهن التي يجب حصرُها باللبنانيين[3].

أمّا تصنيف الفئات العمّاليّة الأجنبيّة فهو على الشكل التالي:

– الفئة الرابعة: فئة العاملات في الخدمة المنزليّة.

– الفئة الثالثة: فئة العمال الذين يتقاضون رواتب تترواح بين الحد الأدنى (675 ألف ل.ل) وضعفيه، ومعظمهم عمال تنظيفات، حمّالون أو ما يقارب هذه المهن.

– الفئة الثانية: فئة العمال الفنيين أو العمال الذين يتقاضون رواتب تتجاوز ضعفي مقدار الحد الأدنى للأجر (مليون و 350 ألف ل.ل) ولغاية ثلاثة أضعاف.

– الفئة الأولى: فئة أصحاب العمل والمستخدمين (مدير، خبير..) ممن تفوق رواتبهم الأضعاف الثلاثة للحد الأدنى للأجر ( مليونين و 250 ألف ل.ل).

---

[1]– مذكرة رقم 2/7 الصادرة في تاريخ 2019/2/22 المتعلّقة بمنع تسجيل أيّة معاملة تنقص أي مستند قانوني، مراجعة الملحق رقم (4) .

[2]– إقامات العمل: تُمنح للعامل الأجنبي باستثناء اللاجئيين الفلسطينين من قبل الأمن العام لمدّة سنة قابلة للتجديد بشكل وثيق وحتمي بموافقة وزارة العمل.

[3]– المرسوم رقم **17561** الصادر في تاريخ 1964/9/18 (تنظيم عمل الأجانب)، **المادة التاسعة** التي تنص على: "يحدد وزير العمل، خلال شهر كانون الأوّل من كلّ عام، بناء على اقتراح المدير العام، وبعد استطلاع رأي الإدارات والهيئات المختصّة عند الاقتضاء، الأعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللبنانيين فقط".

وأخيراً بعد مغادرة الأجنبي الأراضي اللبنانية، ومن أجل استرجاع التأمين، يجب إبراز إفادة المغادرة التي تمّ الحصول عليها من الأمن العام في المطار إلى وزارة العمل، بعد ذلك يتم استرجاع التأمين من مصرف الإسكان أو من أحد المصارف المعتمدة.

إنّ المديرية العامّة للأمن العام،هي الجهاز الأمني المُخوّل التعاطي مع الأجانب الذين يدخلون الأراضي اللبنانيّة عبر الحدود والموانئ والمطارات[1]، دورٌ كبير سنأتي على ذكره في المبحث الثاني من القسم الثاني.

**الجدول رقم (18): لائحة بالمصارف المعتمدة لدى مصرف الإسكان[2] لقبول شهادات الإيداع**

| **إسم المصرف** |
|---|
| بنك مصر لبنان |
| البنك العربي |
| بنك ناسيونال دي باريس انتركونتيننتال BNPI |
| البنك اللبناني الفرنسي |
| بنك الصناعة والعمل |
| البنك اللبناني للتجارة |
| بنك لبنان والمهجر |
| بنك البحر المتوسط |
| بنك سرادار |
| بنك بيبلوس |
| بنك الإعتماد اللبناني |
| بنك بيروت والبلاد العربية |

[1]– محمد، الأيوبي، **النظريّة العامّة للأمن– نحو علم إجتماع أمني**، الطبعة الأولى، دار الطليعة، بيروت، ص2، 2000.

[2]– **مصرف الاسكان الاجتماعي:** أنشأته الدولة اللبنانية لتأمين التمويل اللازم للأفراد، لشراء وإنشاء وترميم وتحسين المساكن، وتمويل التعاونيات السكانيّة، ويبلغ رأس مال المصرف 50 مليار ليرة مدفوعاً بكامله، وتتوزع أسهمه البالغة 25،6 مليون سهم بين الدولة اللبنانية 20% والقطاع الخاص 80%. أمّا مصدر القروض الممنوحة بالدولار فهو من الصناديق العربيّة، عبر سندات دين مكفولة من الدولة. في حين تموّل القروض القروض الممنوحة بالليرة اللبنانية من الودائع الناتجة من الضمانات المفروضة قانوناً على استخدام العمّال الأجانب، والأموال الخاصّة بالمصرف، والصافي المسترد للقروض، وقروض تمويليّة عُقدت خلال عامي 2004 و2005 مع عدد من المصارف التجاريّة.

| فرست ناشونال بنك |
| --- |
| بنك الموارد |
| بنك الإعتماد المتحد |
| بنك بيروت |
| البنك اللبناني السويسري |
| جمّال تراست بنك |
| بنك بيروت الرياض |
| بنك عودة |
| بنك لبنان والخليج |
| البنك السعودي اللبناني |
| فرنسَبنك |
| بنك اللاتي |
| بنك الإعتماد المصرفي |
| البنك اللبناني الكندي |
| البنك الأهلي الدولي |

إنّ كلّ المعاملات القانونيّة و المستندات المرفقة بها تُدرس وتدقق من قبل الموظّف المختص: صلاحية جواز السفر، عقد العمل، التأمين، الفحوصات المخبرية، صلاحية الدخول، صلاحية الإقامة، ترخيص المؤسسة وهوية صاحب العلاقة، الطوابع.

إنّ أكثر المعاملات التي تتم في هذه الدائرة هي طلب إجازة عمل عامل، طلب تجديد الإجازة، طلب موافقة مسبقة ومبدئيّة. وسنأتي على ذكر التفاصيل التي لاحظتها خلال التدريب المتعلّقة بإجراء هذه المعاملات على الشكل التالي:

أ- **طلب موافقة مبدئيّة[1]:** المستندات المطلوبة وآليّة سير المعاملة:

هوية صاحب العلاقة _ وكالة (في حال وجودها) _ هوية الوكيل.

[1] _ القرار رقم 1/205 الصادر في تاريخ 23 تشرين الثاني 2008 المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على الموافقات المبدئيّة، يمكن مراجعة الملحق رقم (5).

- **في حال المستدعى مؤسّسة أو شركة:**
  - إذاعة تجاريّة.
  - سجل تجاري.
  - نظام تأسيسي.
  - هويّة المفوّض بالتوقيع.
  - جدول ضمان.
  - بيان دائرة الاستخدام.
  - عقود تنظيفات (في حال الشركة تتعاطى أعمال التنظيفات).
- **للعامل الأجنبي:**
  - جواز سفر مدّة صلاحيته لا تقل عن 18 شهراً.
  - تعهّد لوزارة العمل للفئة الثالثة راتب 675000 ل.ل وفئة أولى 2025000 ل.ل.
- **يُضاف لصاحب العمل الأجنبي:**
  - حصة في رأسمال الشركة مئة مليون ل.ل.
  - تعهد بتوظيف 3 لبنانيين على الأقل.
- **عامل زراعي/ عامل في الخدمة المنزليّة/ عامل جنيناتي:**
  - إفادة عقاريّة، سند تمليك، علم وخبر (عقار غير ممسوح).
  - بيان مساحة (في حال عدم ذكر المساحة على الإفادة العقاريّة أو على السند).
  - إفادة محتويات من البلديّة ( للعامل الزراعي فقط).
  - إفادة سكن للكفيل للعامل في الخدمة المنزليّة فقط.
- **محضر انتخاب لجنة البناية:**
  - هويّة رئيس اللجنة.
  - سندات تمليك العقار.

أمّا لجهة آليّة سير عمل المعاملة، فقد تم إعداد جداول تُبيّن مسارها ومدة الإنجاز والرسم المتوجب على الشكل التالي:

**الجدول رقم (19): آليّة سير عمل الموافقة المبدئية.**

| آليّة سير العمل | مدّة الإنجاز | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| – يُقدّم طلب الموافقة المبدئية في دائرة مراقبة عمل الأجانب للحصول على موافقة مسبقة أو إجازة عمل.<br>– يُحال الملف إلى رئيس الدائرة ثمّ إلى رئيس المصلحة للاطلاع على المعاملة وإبداء الرأي(بحسب التسلسل الإداري).<br>– يُحال بعدها إلى المدير العام.<br>– ثمّ إلى الوزير للاطلاع عليه واتخاذ القرار المناسب بالموافقة أو بالرفض. | غير محدّدة | طابع مالي بقيمة 1000 ل.ل. على كل مستند. |

إذاً الموافقة المبدئيّة على طلب حصرية بالوزير وتصلح لمدة 4 أشهر.

ب– **طلب موافقة مُسبقة**[1]**:** المستندات المُرفقة لطلب الحصول على موافقة مسبقة لعاملة أو لعامل في الخدمة المنزلية:

- إذا كان المستقدِم فرداً عادياً:

_ صورة عن جواز سفر الأجنبي صالح لمدة 18 شهراً على الأقل.

_ صورة عن بطاقة هوية أو إخراج قيد إفرادي لصاحب العمل.

_ إيداع كفالة لدى مصرف الإسكان في حال كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً ونوع العمل خدمة في المنزل.

- في حال كان صاحب العمل شخصاً معنوياً يجب إبراز المستندات التالية:

_ إفادة من الضمانالإجتماعي بأسماء الأجراء.

_ بيان الاستخدام.

_ إذاعة تجارية.

[1]_ قرار رقم 1/221 الصادر في تاريخ 5 تشرين الأوّل 2006 في المادّة الأولى منه المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل الأجانب، يمكن مراجعة الملحق رقم (6).

_ صورة بطاقة هوية أو إخراج قيد إفرادي للمفوض بالتوقيع.

(تُستثنى طلبات مكاتب الاستقدام المرخّصة من شهادة الإيداع ضمن العدد المسموح به لكل مكتب أي 150 خادمة).

- ملاحظات:

_ بعد دخول الأجنبي إلى لبنان بموجب موافقة مسبقة من الأمن العام، يقدم طلب إجازة عمل خلال مهلة شهر من تاريخ الدخول.

_ يمكن إجراء هذه المعاملة في أحد مكاتب ليبان بوست.

_ لاستقدام عاملة إثيوبية إلى لبنان يلزم الحصول على موافقة من أحد مكاتب استقدام العمال المعتمدة لدى القنصلية الإثيوبية.

_ بعد مغادرة الأجنبي الأراضي اللبنانية، ومن أجل استرجاع التأمين، يجب إبراز إفادة المغادرة التي تمّ الحصول عليها من الأمن العام في المطار إلى وزارة العمل، بعد ذلك يتم استرجاع التأمين من مصرف الإسكان أو من أحد المصارف المعتمدة (بشكل عام يتم استرجاع التأمين من حيث صدرت شهادة الإيداع).

_ صورة عن جواز سفر الأجنبي صالح لمدّة 18 شهراً على الأقل.

_ صورة هوية صاحب العمل.

**الجدول رقم (20): آليّة سير عمل الموافقة المُسبقة.**

| آليّة سير العمل | مدّة الإنجاز | الرسم المتوجب |
| --- | --- | --- |
| – في قلم الدائرة أو في الدوائر الإقليمية في المحافظات.<br>– يسلّم الطلب إلى قلم الدائرة.<br>– يحوّل الطلب إلى رئيس الدائرة.<br>– يحوّل من بعده إلى رئيس مصلحة القوى العاملة.<br>– يقوم رئيس مصلحة القوى العاملة برفعه إلى المدير العام.<br>– يحوّل إلى الوزير الذي يكون له إعطاء الموافقة المسبقة أو حجبها.<br>– بعد التأشير على الموافقة من الوزير يحوّل | ثلاثة أيام إلى أسبوع من تاريخ تسليمها إلى الدائرة المختصة. | –عاملة في الخدمة المنزلية:<br>رسم مقطوع بقيمة 50.000 ل.ل.<br>طابع مالي بقيمة 1000 ل.ل. لكل مستند.<br>–عامل في الخدمة المنزلية:<br>رسم مقطوع بقيمة 300.000 ل.ل.<br>طابع مالي بقيمة 1000 ل.ل. لكل مستند. |

| | | |
|---|---|---|
| الطلب إلى المدير العام.<br>– من ثم يحوّل إلى رئيس المصلحة الذي يحوّله بدوره إلى رئيس دائرة مراقبة عمل الأجانب لكي يتم تسليمه إلى المواطنين حسب الأصول الإدارية المعتمدة. | | |

ج- **طلب إجازة عمل عامل**[1]: كلّ من يودّ استخدام عامل للعمل في محطة محروقات، شركة، مؤسسة، معمل أو فرن لأول مرة وفي نفس المكان عليه تقديم طلب للحصول على إجازة عمل عاملمن دائرة مراقبة عمل الأجانب المركزية أو في الدوائر الإقليمية في نطاق محافظته.

المستندات المُرفقة لطلب الحصول على إجازة عمل عامل وأماكن إنجازها على الشكل التالي:

- طلب موقّع من رب العمل أو المفوض بالتوقيع مع ختم الشركة.
- عقد العمل الأصلي بتاريخ جديد صالح لمدّة 8 أشهر على الأقل.
- صورة عن بطاقة هوية صاحب العمل.
- صورة عن السجل التجاري للمؤسسة أو المحل إذا كان المالك فرداً.
- صورة عن الإذاعة التجارية تُضاف إلى صورة السجل التجاري إذا كان المالك أكثر من شخص.
- صورة عن رخصة الاستثمار (للمحطة – الفرن ... ) + صورة عن الإذاعة التجارية إذا كان المالك أكثر من شخص.

– فحص مخبري(النسخة الأصلية) صادر عن أي مستشفى محكومي يتضمن الفحوصات عن الأمراض التالية: السل – السفلس – السيدا – الملاريا – الصفيرة (الريقان) + صورة شعاعية للصدر، ويُزاد عليها للرعايا المصريين والسودانيين فحص البلهارسيا.

– بوليصة التأمين الأصلية (بالعربية) لا تقل صلاحيتها عن 8 أشهر صادرة عن شركة تأمين معتمدة بوالصها من قبل وزارة العمل[1].

---

[1] _ القرار رقم **1/221** المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل الأجانب، **المادّة الثانية:** المستندات الواجب تقديمها مع طلب إجازة العمل. يمكن مراجعة الملحق رقم (6).

– صورتان شمسيتان للعامل.

– جواز السفر لا تقل صلاحيته عن 7 أشهر وصفحة الدخول (إقامة صالحة).

– التصريح عن العامل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. في حال الانتقال من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر بموجب تنازل مرفق وموّثق على جواز السفر، على صاحب العمل الجديد تقديم شهادة إيداع بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لدى مصرف الإسكان.

- بالنسبة للعامل الفلسطيني يُضاف إلى المستندات السابقة:
  - صورة عن بطاقة الهوية صادرة عن وزارة الداخلية والبلديات.
  - صورة عن بطاقة الأونروا.
  - سجل عدلي.

ملاحظة: يُعفى الأجراء الفلسطينيون اللاجئون المسجلون وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات مديرية الشؤون السياسية واللاجئين من رسم إجازة العمل[2]. كما يُعفى رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل[3].

---

[1]– أصدرت وزارة العمل قراراً رقم 1/142 يقضي بإلغاء القرار رقم 1/124 تاريخ 2003/10/9 المتعلق ببوليصة التأمين على الخدم والأجراء الأجانب وباستبداله بأحكام جديدة، الجريدة الرسمية، العدد 53 تاريخ 2003/11/20.

[2]– القانون رقم 129 تاريخ 2010/8/24 المتعلّق بتعديل المادة 59 من قانون العمل اللبناني: كل نص في عقد إجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدّته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكما. أما النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطًا أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.

يتمتع الأجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل. يستثنى حصرًا الأجراء الفلسطينيون اللاجئون المسجلون وفقًا للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات – مديرية الشؤون السياسية واللاجئين – من شروط المعاملة بالمثل ورسم إجازة العمل الصادرة عن وزارة العمل.

ويستفيد أيضاً من تعويض الصرف العاملة أو المستخدمة التي تضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط أن تقدم الإنذار في المدة المعينة في المادة 13 وأن يكون لها في الخدمة أكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبت من الزواج. الجريدة الرسمية العدد 41 تاريخ 2010/9/2 .

[3]_ مرسوم رقم 1190 " القاضي بإعفاء رعايا جمهوريّة مصر العربية من رسم إجازة العمل عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل"، الجريدة الرسمية، العدد 3 تاريخ 15 /1/ 2009.

**الجدول رقم (21): آليّة سير عمل إجازة عمل للعامل.**

| آليّة سير العمل | مدّة الإنجاز | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| - يقدّم الطلب في الدوائر الإقليمية في المحافظات أو في دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل، علماً أن طلبات محافظة جبل لبنان تقدم في مبنى الإدارة المركزي (منطقة المشرفية- الشياح).<br>- يتولى الموظف المختص، باستقبال الطلبات، التدقيق في المستندات والطوابع . ويسجل المعاملة من قبل الموظف المختص باستخدام الحاسوب.<br>- يُعطى المواطن إيصالاً بالرقم نفسه الذي وضع على المعاملة يتم دفعه في صندوق المالية المختص.<br>- يتم ضم الموافقة المسبقة إلى الملف.<br>- تُحال المعاملة بعدها إلى رئيس الدائرة الذي يتولى بدوره الإطلاع على مضمون المستندات المرفقة بها. في حال كانت صحيحة يتم الموافقة عليها، أو يحفظ الملف في حال نقص المستندات.<br>- يتم تحضير إجازة العمل من قبل الموظف المختص.<br>- توقّع من قبل رئيس الدائرة عند تسليمها إلى المواطن. | ثلاثة أيام إلى أسبوع من تاريخ تسليمها إلى الدائرة المختصة. | رسم مقطوع بقيمة: 1.000.000 ل.ل.<br>طابع مالي بقيمة:1000 ل.ل. لكل مستند. |

ح- **طلب تجديد إجازة عمل لعامل[1]:** إن كلّ من يودّ تجديد إجازة عمل عامل عليه تقديم طلب للحصول على ذلك من دائرة مراقبة عمل الأجانب المركزية أو في الدوائر الإقليمية في نطاق محافظته.

المستندات المُرفقة لطلب الحصول على تجديد إجازة عمل عامل وأماكن إنجازها:

- طلب التجديد مملوء وفقاً للأصول.
- صورة عن المستند الثبوتي للمودع ( بطاقة هوية، بيان قيد، بطاقة إقامة سارية الصلاحية أو جواز السفر، صفحة الوقوعات) في حال تقديم المعاملة من قبل غير صاحب الإجازة أو الكفيل.
- صورة عن الوكالة لدى كاتب العدل في حال تقديم المعاملة من قبل غير أحد أفراد عائلة الكفيل.
- صورة عن بطاقة الانتساب لنقابة المحامين سارية الصلاحية لدى تقديم المعاملة من قبل المحامي.
- صورة عن الإذاعة التجارية مرفقة بصورة هوية صاحب العمل (أو المفوض بالتوقيع).يطلب منالأجنبي أنيرفق صورة عن إقامته وجواز سفره،صفحة وقوعات القيد فقط.
- صورة عن رخصة البناء سارية الصلاحية (لعمال البناء).
- صورة عن جواز سفر صاحب الإجازة ( صفحة الوقوعات، إسم الكفيل ومدّة الصلاحية) شرط أن يكون صالحاً لمدّة سبعة أشهر على الأقل.
- عقد عمل أصلي (لمدير الشركة) مصدّق لدى كاتب العدل لا تقل صلاحيته عن ثمانية أشهر.
- بوليصة تأمين أصلية (على نسختين) باللغة العربية على أن لا تقل صلاحيته عن ثمانية أشهر.
- صورة عن بطاقة التأمين أو عن الإيصال المالي.
- صورة عن بطاقة الإقامة السنوية شرط أن تكون صالحة لمدّة 15 يوماً على الأقل.

---

[1] _ القرار رقم **1/221**، المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل للأجانب، **المادة الثالثة:** فئة طلب تجديد إجازة العمل. يمكن مراجعة الملحق رقم (6).

ملاحظة: في حال وجود سمة تكملة مدّة على جواز السفر، ترفق صورة عنها وتقوم مقام بطاقة الإقامة شرط أن لا تقل مدّة صلاحيتها عن 15 يوماً.

- صورة شمسية ملونة.
- إجازة العمل الأصلية.
- فحص مخبري لمرض السل+ صورة شعاعية للصدر.

●ملاحظات:

- يُعفى رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل.
- صدر عن وزارة العمل قراراً بإلغاء شرط الإشتراك في الضمان الاجتماعي عن تجديد إجازات العمل للعمّال المصريّين.
- يتوجّب البدء بمعاملات تجديد إجازة العمل قبل 15 أو 20 يوماً من انتهاء مدّة الإقامة السنوية.
- يمكن أن تعطى إجازة العمل أو تجدّد لمدة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها، وكل إجازة لا يقدم طلب تجديدها خلال شهر على الأقل قبل موعد انتهائها، تعتبر ملغاة حكماً، ويصبح الأجنبي بدون إجازة عمل، وتطبق عليه التدابير والعقوبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء[1].
- في حال تغيير مكان العمل تضاف المستندات التالية:
- شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية.
- تنازل مصدّق لدى كاتب العدل.
- صورة عن هوية صاحب العمل.
- صورة عن رخصة المؤسسة.
- توثيق التنازل على جواز السفر من قبل الأمن العام.

[1]_ مرسوم رقم 14268 تاريخ 2005/3/4 المتعلق بتعديل المرسوم رقم 17561 تاريخ 1964/9/18 المتعلق بتنظيم عمل الأجانب والمعدل بالمرسوم رقم 1582 تاريخ 25 نيسان 1984.

**الجدول رقم (22): آليّة سير عمل طلب تجديد إجازة العمل.**

| آليّة سير العمل | مدّة الإنجاز | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| – تقدم طلبات تجديد الإجازات عبر مكاتب ليبان بوست فقط<br>– يتولى الموظف المختص باستقبال الطلبات، التدقيق في المستندات والطوابع بصورة سريعة. ويُسجّل المعاملة في سجل خاص بها.<br>– ترفع المعاملة إلى رئيس دائرة مراقبة عمل الأجانب حيث يتولى التدقيق بها ويرفعها تسلسلاً إلى رئيس المصلحة ثم المدير العام ومن ثم إلى الوزير.<br>– قبل رفعها إلى رئيس المصلحة يتم تسديدها على السجل لتحديد مسارها. ثم تسجل أرقام المعاملات المحالة إلى رئيس المصلحة على دفتر الذمة الذي يشكّل وسيلة تسلم وتسليم بين الدائرة والمصلحة.<br>– عند موافقة الوزير النهائية على المعاملة تحوّل بعده المعاملة إلى المدير العام ومن ثم إلى رئيس المصلحة فإلى رئيس الدائرة.<br>– ثم يوقع رئيس الدائرة (النسخة الثانية الخاصة بالجمهور) ويسلّم إلى الجمهور. وتحفظ النسخة الخاصة بالوزارة في الأرشيف وفق تسلسل رقمي وبحسب التواريخ. | فئة أولى: 7 أيام من تاريخ تسجيلها في الدائرة.<br>الفئات الثانية والثالثة والرابعة: 3 أيام من تاريخ تسجيلها في الدائرة و5 أيام في حال تغيير إسم صاحب العلاقة. | للأجانب والعرب:<br>– رسم مقطوع<br>للفئة الأولى: 3.000.00 ل.ل.<br>للفئة الثانية: 2.000.000 ل.ل.<br>للفئة الثالثة: 1.000.000 ل.ل.<br>للفئة الرابعة: 300.000 ل.ل.<br>للسوري:<br>للفئة الأولى : 450.000 ل.ل.<br>للفئة الثانية: 240.000 ل.ل.<br>للفئة الثالثة: 120.000 ل.ل.<br>للفئة الرابعة: 60.000 ل.ل. حسب قانون الموازنة لعام 2002 الصادر بتاريخ 8 / 2 / 2002.<br>– طابع مالي بقيمة 1000 ل.ل. على وجه كل صورة مستند.<br>– طابعين ماليين بقيمة 1000 ل.ل. على طلب التجديد.<br>– رفق طابع مالي من فئة 1.000 ل.ل. بالمعاملة للصقه على إيصال القبض. |

| – يتسلم صاحب المعاملة الموافقة عبر مراكز ليبان بوست ويتوجه بها إلى الأمن العام للحصول على التأشيرة لصاحب العمل. | | |
|---|---|---|

وبهذا ينبغي أن لا يعمل أيّ أجنبي في لبنان إلاّ بعد إستحصاله على إقامة قانونيّة وإجازة عمل وتحت طائلة مسؤوليّة صاحب العمل. وضمن هذا السياق يظهر الإطار القانوني والنظامي لإقامة الأجنبي في لبنان أساساً جوهرياً في معالجة أي قضيّة تطال الأجانب ومنها العمالة، حيث يتبيّن لنا الارتباط الوثيق بين شرعيّة القيام بأيّ عمل في لبنان وشرعية الإقامة فيه. كما تنص المادّة 15 من مرسوم تنظيم عمل الأجانب على أنّه يحظر على من يحمل موافقة مسبقة أو إجازة عمل، الانتقال إلى مؤسّسة أخرى أو تغيير نوع العمل ما لم توافق على ذلك مُسبقاً وزارة العمل.

أمّا في حالة المخالفة يُنظّم بحقه محضرُ ضبطٍ ليعود من جديد للالتزام بقانونيّة وجود العامل الأجنبي على الأراضي اللبنانيّة وفق القوانين والأنظمة المرعيّة الإجراء، أمّا في حالة التنازل لكفيل آخر يُستصدر لهذا الأخير إجازة عمل صالحة وشرعيّة وإقامة سنويّة بعد أن يُرفق بمعاملته إجازة عمل جديدة وكفالة بنكيّة بإسمه.

أمّا بالنسبة لمن دخل خِلسَةً إلى الأراضي اللبنانيّة، فيقتضي الأمر تسوية الوضع في الأمن العام اللبناني بوجود كفيل له عبر تعهُّد عند كاتب العدل وأوراق المؤسّسة التابعة للكفيل ليُصارَإلى تسديد الغرامات المتوجبة على موضوع التسوية وتثبيت اسم الكفيل ومهنة الأجنبي على جواز سفره، واستحصال موافقةٍ مبدئيّة من قبل الوزير لإنجاز إجازة عمل وفق الفئة والمهنة المقبولة.

نلاحظ من خلال سير المعاملات الإداريّة أنّه على المواطن أو الوكيل عنه التقدّم شخصيّاً بطلب المعاملة الإداريّة وتولّي إتمام المعاملة. كما أُعطيَ الخِيارُ للمواطن بإنجاز معاملاته من خلال تقديم الطلب إلى وزارة العمل أو إرسالها عبر البريد (ليبان بوست) أو OMT.

**وهنا نُرفق للإيضاح بعضَ المستندات لمعاملات عمالة الأجانب في الملحق[1] بعد أن بيّنّا ماهيّة المعاملة وسير عملها بالإضافة إلى بعض نماذج المعاملات في دوائر أخرى.**

– ثمّ انتقلَت الطالبة إلى قلمٍ آخر في الدائرة نفسهاحيث يتم تصحيح المُسبقات، وتسليم مُسبقات للذكور والإناث فئة أولى، ثانية، ثالثة. كما تُسحب المُسبقات من الأرشيف لإجازة العمل لأوّل مرّة.

[1]– ملحق رقم (7).

– رأَت الطالبة كيف يتم طلب براءة الذمّة الذي يُعطى كرسم تأخير عن سنة في حال كسر تاريخ الإجازة والإقامة، إذا كانت الإجازة صالحة في حين تاريخالإقامة مكسور، هنا لا يحتاج إلى براءة ذمّة. تُعطى براءة الذمّة لمدّة ثلاثة أشهر وتحتاجإلى توقيع رئيس المصلحة ثمّ يذهب بها صاحب العلاقة إمّا إلى الأمن العام إمّا لطلب إجازة. وفي حال تمّ كسرُ الأشهر الثلاثة يتوجب على صاحب العلاقة أن يدفع مرّة جديدة.

– **بـ** تاريخ 21آذار 2019 انتقلَت الطالبة إلى دائرة شؤون العمّال السوريين في لبنان وهي دائرة مستقلّة رغم أنها تابعة لمصلحة القوى العامة بحسب الهيكلية الإداريّة. ففي هذه الدائرة المركزية هناك رئيسة دائرة وموظف واحد فقط يقوم بالأعمال كافة، من تقديم إجازات عمل وتجديدها لكافة العمّال السوريين الموجودين على الأراضي اللبنانيّة. يُسجّل حصريّاً كل السوريين الموجودين في لبنان بقرار من الوزير.

– **بـ** تاريخ 25 آذار 2019 حضرت الطالبة جلسة تحقيق في مكتب مفتش عمل وزارة العمل[1] بشكوى تقدّم بها أحد العمال اللبنانيين (المُستدعي) بحق الشركة التي يعمل بها (المستدعَى عليها) تبليغ الأخير عن موعد الجلسة ورقمها حيث يتم إرسال التبليغ عبر:

- المواطن مباشرة.
- دائرة المباشرين في بيروت.
- أو عبر القاضي المدني.

فحَضرت محامية الشركة وتمّ الاستماع إلى المستدعي الذي روى تفاصيل الإشكال الذي حصل في الشركة مع إحدى الموظفات ليتمّعلى الأثر طرده من العمل دون أيّ تبليغ أو إنذار. بعد استماع المحامية إلى المُستدعي قام المفتش الذي يلعب دور الوسيط بين الطرفين (أي المستدعي والمستدعى عليه) بإعطائهم فرصة لتسوية أمورهم بعد مراجعة المحامية لصاحب الشركة، حتى يعودوا في تاريخ 19 نيسان موعد حلّ النزاع إمّا حُبّياً أو إحالة الشكوى إلى مجلس العمل التحكيمي[2] في حال لم يُحلّ النزاع. وقد كرّس المشرّع

---

[1]_ للمزيد من المعلومات مراجعة المرسوم رقم 3273 الصادر في 2000/6/26 والمعدّل بموجب المرسوم رقم 16051 تاريخ 2005/12/29 **المتعلّق بتفتيش العمل** في الملحق رقم (8).

[2]_ أنشئت مجالس الأعمال التحكيميّة في لبنان بموجب المادة 77 من قانون العمل اللبناني التي ألغيت بموجب القانون المُنفّذ المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21. المتعلّق بإنشاء مجالس العمل التحكيمية، وتقرّر إنشاء مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر دون تحديد للعددفي مركز كل محافظة.

وبالاستناد إلى هذا النص صدر المرسوم رقم 664 تاريخ 1983/6/3 الذي حدد المجالس التحكيمية في كل محافظة من محافظات لبنان على الشكل التالي:

- مجلس العمل التحكيمي في بيروت: أربع غرف، المركز بيروت.
- مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان: ثلاث غرف، المركز بعبدا.

اللبناني هذا النّوع من التقاضي في قانون العمل الصادر سنة 1946 الذي أنشأ مجالس عمل تحكيميّة للنظر في نزاعات العمل الفرديّة[1]، كذلك أنشأ اللجنة التحكيميّة للنظر في نزاعات العمل الجماعيّة[2] بموجب قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم الصادر سنة 1964. وسنرفق بعض النماذج المتعلّقة بالتفتيش والشكاوى[3].

– **بـ** تاريخ 28 آذار 2019 تمّت المشاركة مع مفوّض الحكومة[4] لدى وزارة العمل إلى قصر العدل (وهو في الوقت ذاته مفتش عمل في الوزارة) في جلسة إصدار الأحكام بحضور القاضية وممثلين اثنين عن

---

- مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي: ثلاث غرف، المركز طرابلس.
- مجلس العمل التحكيمي في لبنان الجنوبي: غرفتان، المركز صيدا.
- مجلس العمل التحكيمي في البقاع: غرفتان، المركز زحلة.

تجدر الإشارة إلى أن محافظة النبطية قد أحدِثت بموجب القانون رقم 5/36 تاريخ 1975/9/23، وبالرغم من ذلك لم يشر المرسوم الذي حدد مجالس العمل التحكيمية إلى عدد هذه المجالس في محافظة النبطية. لمزيد من التفاصيل مراجعة:

– ناجي شوفاني، **المستفيدون من الضمان الاجتماعي**، الجزء الثالث 1987، ص 433– 434.

[1]– وسام، غياض، **الوجيز في قانون العمل اللبناني**، دار المواسم للطباعة والنشر، بيروت – لبنان، الطبعة الثالثة، ص193، 2013.

[2]_ حدّدت المادة 49 من قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم اختصاص اللجنة التحكيميّة بالنظر في نزاعات العمل الجماعيّة. بالمقابل أوجبت المادة 29 من القانون نفسه ضرورة توفّر شرطين لكي يعتبر النزاع جماعياً وهما:

– أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

– أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعيّة سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة المرعيّة الإجراء، والعقود الجماعيّة والأنظمة الداخليّة وتنفيذها، أم بشأن القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعيّة كالنزاعات المتعلّقة بممارسة الحرية النقابيّة وبالأجور وبشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعيّة، أو كتلك النزاعات المتعلّقة بالمفاوضة وبإعادة النظر بالعقود الجماعيّة. ( المرجع السابق، ص:211).

[3]– الملحق رقم (9).

[4]–المادّة 77 من قانون العمل المعدّلة بموجب المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21 (قانون العمل)، المادة 77: يُعيّن لدى مجلس العمل التحكيمي مفوّض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامّة على أن يكون حائزاً على شهادة الإجازة في الحقوق.

ولقد أناط المرسوم رقم 662 تاريخ 1983/6/3 بمفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي الصلاحيات التالية:

1– يحضر جلسات المحاكمة ويبدي مطالعة خطّية في كلّ دعوى حسب الأصول.

2– يتبلّغ جميع القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي ويطاع وزير العمل في القرارات القابلة للنقض.

3– يتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف وزارة العمل بالنسبة لتفسير القوانين والمراسيم التطبيقيّة بواسطة مدير عام وزارة العمل.

العمال أو الرديف ومحام عن الضمان ومفوض الحكومة لدى وزارة العمل حيث يدخل المحامون لمراجعة شكواهم، فيما يخص الوزارة تتم المطالعة من قبل القاضية ويقدم المفوض اقتراحاً. واقعاً أثبتت التجربة العمليّة في لبنان أنّ الإدارة اللبنانيّة عمدت إلى تعيين مفوضي الحكومة في مجالس العمل التحكيميّة من بين الموظفين العاملين في وزارة العمل دون باقي الوزارات[1].

– في 5 نيسان2019 حضور جلسة اقتراح تعديل مراسيم وقرارات في دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي بحضور رئيسة الدائرة وقاضية ورئيسة دائرة مراقبة عمل الأجانب حيث يتم عادة تعديل بعض القرارات والمراسيم لمواكبة التطورفي سوق العمل.

– بتاريخ 15 نيسان 2019 تمّ الانتقال إلى قسم العلاقات الخارجيّة[2] حيث اطّلعَت على عمل هذا القسم في تأمين التعاون والاتصال، الربط والتنسيق مع المنظمات الدوليّة والعربيّة والاتحاد الأوروبي. وتقديم المراسلات من تقارير وكتب جوابيّة إلى مكتب العمل الدولي، منظمة العمل العربيّة، وزارة الخارجيّة والمغتربين، الاتحاد العمالي، الجمعية الصناعيّة، وزارة الشؤون الاجتماعيّة، كذلك المشاركة في ندوات وورش تدريبيّة تأمين البرامج والمشاريع التي تُعنى بها وزارةالعمل وأخذ تقارير من اليونيسيف[3].

---

4- تقديم تقرير سنوي، وكلما دعت الحاجة إلى وزير العمل لإطلاعه على الاجتهادات الجديدة.

5- حضور الاجتماع الشهري برئاسة مدير عام وزارة العمل لجميع مفوّضي الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية بغية التداول في القرارات القابلة للنقض أمام محكمة النقض أو التمييز.

[1]- المرسوم رقم 663 تاريخ 1983/6/3، منشور في الجريدة الرسميّة، العدد24 لعام 1983.

[2]- حدّدت مهام هذا القسم في مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم 8352 المعدّل بموجب المرسوم رقم 6348 الصادر في تاريخ 10/ 1995/2 على النحو الآتي:

– تأمين ارتباط الوزارة مع الهيئات العربية والاقليمية والدولية، وتأمين وسائل الاشتراك في اجتماعات هذه الهيئات .

– إعداد ومتابعة تنفيذ مشاريع التعاون الفني مع المنظمات الدولية والاقليمية والعربية بالتعاون مع الدوائر المختصة.

– التحضير لاجتماعات منظمة العمل الدولية والهيئات الاخرى المرتبطة بها ولاجتماعات المنظمات الدولية والاقليمية والعربية الاخرى ذات العلاقة بمهام وزارة العمل .

– دراسة إتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية الصادرة عن سائر المنظمات ذات العلاقة بمهام وزارة العمل.

[3]- **اليونيسيف** (UNICEF) هي اختصار لـ (United Nations Children's Emergency Fund ) أي منظمة الأمم المتحدة للطفولة ، تأسست هذه المنظمة عام 1946 أي بعد تأسيس الأمم المتحدة بعام واحد، وقامت منظمة اليونيسيف بالأساس لرعاية الطفولة وصغار السن من آثار الحرب العالمية الثانية والتي خلّفت ملايين القتلى والجرحى وبالتالي الملايين من الأطفال الذين فقدوا عائلهم ومن يرعاهم ، فتعمل المنظمة على الاهتمام بهؤلاء الأطفال وبتعليمهم ورعايتهم والقيام على تحسين مستواهم المعيشي والاجتماعي. وقامت منظمة اليونيسيف بالأساس على تبرعات الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وعندما تمت تلبية احتياجات أطفال أوروبا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، أكملت اليونيسيف عملها بعد الحرب بوصفها

– تاريخ 8 تموز 2019 تواصلت الطالبة هاتفيّاً من مكتب رئيسة دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي مع رؤوساء البلديات التابعة لجبل لبنان مثل بلدية بعبدا، عاليه، بشامون، عرمون، الغبيري، الشياح، حارة حريك، الليلكي وغيرها من البلديات لإبلاغهم عن بدء تطبيق خطّة مكافحة العمالة الأجنبيّة غير الشرعية التي أطلقها الوزير كميل أبو سليمان[1]. وطلب التعاون من قبلهم كُلٌّ في نطاقه البلدي.

– تاريخ 10 تموز 2019 رافقَت الطالبة مفتشي الوزارة في جولتهم الميدانيّة للتحقق في مدى تطبيق خطة تنظيم اليد العاملة ومكافحة العمالة الأجنبيّة غير الشرعيّة بناءً على القرار 1/82[2] وذلك بمرافقة مندوب عن الضمان الاجتماعي وبمؤازرة القوى الأمنيّة وشرطة البلدية، وقد شمل التفتيش مناطق: الشياح والغبيري وحارة حريك ... وتمّ إعطاء عدّة إنذارات لتسوية أوضاعهم وإقفال بعض المحال المخالفة.

– تاريخ 25 تموز 2019 انتقلَت الطالبة إلى الديوان[3] الذي يمثّل حلقة وصل من وإلى الدوائر، الأقسام والمصالح حيثُ هناك أكثر من دفتر يتم التسجيل عليه:

---

منظمة تابعة للأمم المتحدة وهي الوكالة الحكومية الوحيدة المكرّسة للأطفال على وجه الحصر، والمفوضة من قبل حكومات العالم لتعزيز وحماية حقوق الأطفال ورفاهيتهم. وتشترك منظمات المجتمع المدني، بما فيها الشركاء من المنظمات الدولية غير الحكومية، بشكل كبير في أعمال اليونيسيف في 158 دولة تمارس فيها اليونيسيف نشاطها. كما يتم التشاور مع المنظمات غير الحكومية في المقر الرئيسي حول صياغة السياسة. وحالياً توظف اليونيسيف أكثر من سبعة آلاف شخص يعملون في 155 بلداً في سائر أنحاء العالم. نقلاً عن موقع الوسط: https://wasatt.org/تعريف-بمنظمة-اليونيسيف/. تاريخ الدخول إلى الموقع:2020/1/8.

[1]– **كميل أبوسليمان** وزير العمل من 31-01-2019 لغاية 21-01-2020 في حكومة الرئيس سعدالدين الحريري في عهد الرئيس ميشال عون، هو عضو في كل من نقابة المحامين في نيويورك ونقابة المحامين في بيروت،اعتبر أحد أبرز المحامين عالمياً في مجالي الأسواق الناشئة والأسواق المالية العالمية، إذ لعب دوراً أساسياً وقيادياً في هندسة وإتمام مجموعة من العمليات المالية الابتكارية والفريدة من نوعها في أسواق رأس المال العالمية. وهو محام لمجموعة من الدول في إصدارها للسندات على الأسواق المالية العالمية، ومنها مصر، الأردن، المغرب، تونس وغيرها من الدول.

منذ العام 1995، هو المحامي الأساسي لإصدارات اليوروبوند كافة التي تقوم بها الدولة اللبنانية.

في 2016، اختير كأحد أفضل 10 محامين ابتكاريين في أوروبا Financial Times. Financial Ten Top الـ قبل من Lawyers in Europe.

[2]– للاطلاع على القرار مراجعة الملحق رقم (10).

[3]_ المادّة الخامسة من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم 8352 تاريخ 1961: يتولى ديوان المديرية العامة لوازرة العمل الصلاحيات والمهام التي تنيطها بهالقوانين والأنظمة، ويتولى بالإضافة إلى ذلك جمع الإحصاءات العمالية والاجتماعية وتأمين الأبحاث والعلاقات الدوليةكما لحق بالديوان أربعة أقسام هي:

– قسم الإحصاء.

– قسم الموظفين والمحاسبة.

– تمّ الاطلاع على كلّ ما يتم تسجيله من المعاملات **الصادرة والواردة** إلى قلم ديوان الوزارة في دفتر سجل يتضمّن خلاصة المعاملة ورقم التسجيل، المصدر، رقمه وتاريخه مع الإحالات المتتالية إلى دوائر، أقسام، أو مصالح، بعد عرضها على المدير العام أو الوزير ويذكر أخيراً النتيجة النهائيّة أو الملاحظات.

- المُعاملات الصّادرة هي التي تصدر بإسم المدير العام أو بإسم وزير العمل إلى إدارات رسميّة وغيرها ( نقابات، اتحادات..) والتي قد تُحال إلى مصالح ودوائر إقليميّة في المحافظات التابعة للوزارة.
- المُعاملات الواردة هي الواردة إلى الديوان للتسجيل من خارج الوزارة: إدارات رسميّة أو خاصّة، أو من الدوائر، الأقسام، المصالح، الدوائر الإقليميّة التابعة للوزارة من المحافظات المختلفة أو عبر أشخاص مواطنين.
- دفتر سجل خاص بقرارات ومذكرات صادرة بإسم المدير العام (على سبيل المثال قرار إجازة إداريّة أو مرضيّة أو حسم راتب وغيرها من القرارات التي تتبع إلى نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي 112 تاريخ 1959/6/26 ) أو قرارات ومذكرات وتعاميم صادرة بإسم الوزير وعقود اتفاق وعقود مصالحة مع مؤسسات أو شركات مختلفة.
- دفتر سجل ذمّة يُسجّل عليه أرقام وتاريخ المعاملات التي تُسلّم إلى الدوائر المختصّة التابعة للوزارة.
- أرشفة المحفوظات: حيث تتم أرشفة جميع المراسلات الصادرة والواردة التي توقّع من المدير العام ووزير العمل عبر ترك صورة عنها. إضافةً إلى أرشفة القرارات والمذكرات وغيرها عبر ملفات متسلسلة الأرقام من صفر إلى 43، تُحفظ عبر المواضيع وبأسماء الإدارات.

مثال:

– ملف رقم (02–11ع) = قرارات مجلس الوزراء.

– ملف رقم (16–11ع) = قرارات وزارة الخارجيّة والمغتربين.

– ملف رقم (05–11ع) = مذكرات وتعاميم داخلي وخارجي أي الصادر والوارد.

– ملف رقم (06–11ع) = شؤون ماليّة.

– ملف رقم (07–11ع) = شؤون الموظفين.

– ملف يتضمّن الإجازات الإداريّة للموظفين والأجَراء والمتعاقدين.

– ملف يتضمّن الإجازات المرضيّة للموظفين والأجراء والمتعاقدين.

---

– قسم العلاقات الخارجية.

– قسم الشؤون القانونية والوصاية.

– أنواع ومصادر المعاملات المسجلة في الديوان: تتنوّع تسجيل المعاملات من منظمات دولية وعربيّة أو سفارات، نقابات، إدارات رسميّة مختلفة أو إدارات أخرى مثلاً: المؤسّسة الوطنيّة للاستخدام، الضمان الإجتماعي، الأمن العام، المركز الوطني للتدريب المهني أو مواطنين عاديين يتقدمون بشكاوى دون ذكر أسمائهم حفاظاً على حقهم الوظيفي في الشركات أو المؤسّسات التي يعملون بها.

- كما يتم استقبال المواطنين في الديوان فقط لتسجيل الشكاوى المتعلّقة بمكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزليّة ضد المكاتب المُرخّص لها من الوزير.
- يتم عبر قلم الديوان وسجل الصادر والوارد تسجيل شكاوى العمل المُرسلة إلى مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان الجنوبي أو جبل لبنان الشمالي (جونيه) برقمه وتاريخه بعد إجراء المطلوب أو حل النزاع.
- إنجاز التقرير السنوي في آخر كل سنة، يسبقه إصدار مذكرة إداريّة صادرة عن المدير العام توزّع على الدوائر والأقسام والمصالح التابعة للوزارة خلال مهلة عشرة أيّام كحد أقصى، بعد ذلك يقوم رئيس الديوان بتحضير التقرير السنوي لكل أقسام الوزارة.

وبالرغم من كثرة النماذج التي حصلت عليها الطالبة للمعاملات التي تتمّ في الديوان إلّا أنّنا سنرفق بعضًا منها تجنّباً للإطالة والملل ولحجمها الكبير [1].

- تاريخ 5 آب 2019: في دائرة العلاقات المهنيّة والنقابات التابعة لمصلحة العمل والعلاقات المهنيّة اطلعتُ وبمساعدة الموظفة في الدائرة على مرسوم تنظيم النقابات رقم 7993 الصادر في تاريخ 3 نيسان 1952 والمعدّل بموجب المرسوم رقم 8275 الصادر في تاريخ 19 نيسان 1996 [2]. كما اطلعتُ على عمل هذه الدائرة التي تقوم بدراسة النظام الداخلي للمؤسسات، الشركات، النقابات والإتحادات النقابيّة، والإشراف على العملية الانتخابيّة للنقابات وقبلها كيفية طلب ترخيص النقابة، إضافةً إلى تصديق وزارة العمل على نتائج الانتخابات وتوزيع المهام في المجلس التنفيذي للنقابة أو لإتحاد النقابة. كذلك استقبال الطُعون بالانتخابات النقابية مع

[1]_النماذج التي تمّ الحصول عليها من الديوان للمعاملات الإداريّة التي تتم فيه مثل: إجازة إداريّة– إجازة مرضيّة– قرارات وزير أو مدير عام– مذكرة وزير أو مدير عام –عقود مصالحة– عقد اتفاق– كُتب لمؤسّسات ووزارات أخرى– تقارير شهريّة بالأعمال المنفذة في الدائرة خلال آخر كل شهر– تقارير سنويّة للمصلحة. الملحق رقم (11).

[2]– لمزيد من التفاصيل مراجعة المرسوم المتعلق بتنظيم النقابات في الملحق رقم (12).

المستندات المرفقة لكل طلب. تبدأ علاقة وزارة العمل دائرة العلاقات المهنيّة مع النقابة منذ إنشائها وانتخاب مجلسها، وتستمرّ هذه العلاقة طالما النقابة فاعلة وتمارس نشاطها[1].

استحصلت الطالبة من قبل الموظفة الوحيدة إلى جانب رئيس هذه الدائرة بمرسوم تنظيم النقابات وببعض النماذج للمعاملات الخاصّة بدائرة النقابات والعلاقات المهنيّة التي سترفق في الملحق[2].

في ظل الوضع المأزوم الذي تعيشه البلاد بعد 17 تشرين الثاني 2019 حيث نشهد إغلاق مؤسسات وعمليات صرف جماعي لاسابق لها، وفي ظل الحاجة الملِحّة لوجود نقابات فاعلة تمثل العمّال أو أصحاب العمل، أقدمت وزارة العمل مع بداية العام الجديد على توجيه إنذاراتٍ تمنح النقابات مهلة شهر لتسوية أوضاعها تحت طائلة اتخاذ الإجراءات القانونيّة المتاحة. وتأتي هذه الخطوة بناءًعلى مسحٍ أجرته الوزارة أظهر وجود 416 نقابة عمّالية، 202 نقابة أصحاب عمل، 60 اتحادعمّالي و9 اتحادات أصحاب عمل مسجّلة لدى وزارة العمل.

وبعد التدقيق، تبيّن أن ّهناك 80 نقابة أصحاب عمل و131 نقابة عمّالية لم يجروا انتخاباتٍ وبعضها منذ العام 2000. أمّا فيما يخصُّ الاتحادات، فهناك 8 اتحادات عماليّة و5 اتحادات أصحاب عمل فقط تقوم بانتخاباتها بشكلٍ دوريّ. ووجّهت الوزارة 224 إنذاراً لنقابات مخالفة وأمهلتها شهراً لتسوية أوضاعها.

ونظراً للأوضاع الاستثنائيّة التي تمرّ بها البلاد وبعد ورود عددٍ كبير من طلبات التشاور التي تقدّم بها أصحاب عمل إلى الوزارة بالإضافة إلى عددٍ أكبر من شكاوى الصرف التعسّفي للعمّال وإنفاذاً لدور الوزارة في رعاية علاقات العمل وحماية حقوق العمال ضمن الصلاحيات المحدودة المتاحة لها وفق ما ينصّ عليه قانون العمل حيث لاصلاحية للوزارة بمنع الصرف الجماعي، إلّا أنّ التقارير التي تضعها بناءًعلى التحقيقات تعتمد كأساس لدى مجالس العمل التحكيمية، وتمّ تشكيّل لجنة طوارئ تضمّ 6 أشخاص من كبار الموظّفين في الوزارة ومن مختلف دوائر الوزارة في المناطق وذلك لدراسة كل حالة لإجراء المقتضى القانوني

---

[1]- عرّفت المادّة الرابعة من قانون العمل النقابة بأنّها: "جماعة من الأجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادّة التالية وتضمّهم جمعية تحدّد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون".

كما نصّت المادّة الخامسة من قانون العمل المتعلّقة بتقسيم النقابات إلى أربع فئات كبيرة:

1. النقابات الصناعيّة.
2. النقابات التجاريّة.
3. النقابات الزراعيّة.
4. نقابات الحرف الحرّة".

[2]- مراجعة الملحق رقم (13).

وللبتّ السريع بالطلبات[1]، وذلك انطلاقاً منضرورة التكافل والتضامن الاجتماعي والاشتراك بتحمّل المسؤولية، بهدف اتخاذ قرارات معلنة وشفّافة وبناءًعلى معايير واضحة لمنع الاستنسابيّة.

وفيما يلي ولمزيد من الإيضاح لطريقة عمل وزارة العمل نُورد عددًا من الإحصاءات لبعض المعاملات الإداريّة في السنوات الأخيرة[2].

**الجدول رقم (23): الأعمال المنجزة لبعض المعاملات لعام: 2015_ 2016_2017_2018.**

| | إجازة عمل لأوّل مرّة | تجديد إجازة عمل | براءة ذمّة | سحب شهادة إيداع |
|---|---|---|---|---|
| **2015** | 60814 | 148860 | 7977 | 19406 |
| **2016** | 77205 | 155125 | 11003 | 11379 |
| **2017** | 82764 | 169538 | 8094 | 11934 |
| **2018** | 86894 | 182749 | 8365 | 119444 |

بحسب الأرقام الواردة في الجدول أعلاه فإنّ أكثر المعاملات حيث يتم إنجازها بحسب التقارير السنويّة لوزارة العمل[3] هي معاملات إجازات العمل وتجديدها التي تزداد نسبتها سنة بعد أخرى وبالرغم من أنّ بعضالعمالة قد توقفت عن المجيء إلى لبنان مثل أثيوبيا، إلّا أنّ الطلب على العمالة الأجنبيّة وخاصّة العاملات في الخدمة المنزليّة بقي مستمراً إلى ما قبل 17 تشرين الأوّل 2019.

كما أنّ النصوص الناظمة لعمل الأجانب تُشير إلى سلطة وزارة العمل، فتظهرها الراعية والمسؤولة عن هذا الملف بصورة صارخة لما لها من صلاحيات واسعة في هذا المجال. ويظهر هذا الدور عبر تكريس مبادئ تنظيمية أساسيّة تبدأ من منح الموافقة على عمل الأجنبي في لبنان التي تتمثّل بمرحلة أولى بموافقة

---

[1] _ الفقرة (و) من المادّة 50 من قانون العمل تنصّ على: " يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل. وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمل في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم".

[2] _ المديرية العامّة لوزارة العمل، التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان حول الإنجازات للفترة ما بين كانون الثاني وشهر كانون الأوّل للأعوام:2018،2017،2016،2015.https://labor.gov.lb/.تاريخ الدخول الى الموقع: 25 كانون الأوّل 2019.

[3] – الموقع الرسمي لوزارة العمل: https://www.labor.gov.lb

وزير العمل المبدئيّة، والمرحلة الثانية تتمثّل بالموافقة المسبقة لتأتي المرحلة الأخيرة التي تؤدّي إلى منح إجازة العمل وتستمر مع بقائه فيه لهذه الغاية[1].

كذلك، فإنّ وزارة العمل تقوم سنوياً بعشرات النشاطات والمعاملات. فالأعمال التي لاحظتها وشاركت بها أتاحت لي التعرّف أكثر على أهميّة وزارة العمل ودورها ومسؤولياتها الواسعة، وبطبيعة الحال فإنّ هذه الأنشطة تزيد من معارف أيّ شخص يشترك فيها، فكيف الحال بطالبة قضت فترة طويلة فيتتبّع سير المعاملات في كنف الوزارة والبحث بكل تفصيل لإنجاز هذا التقرير، فالنتيجة ستكون حتماً إيجابيّة في تقييم هذه التجربة والطمع في تجارب أكبر وأوسع.

**النبذة الثالثة- المستندات والوثائق المستحصل عليها:**

لقد اطلعَت الطالبة على عشرات الوثائق والمستندات من: قوانين، مراسيم، قرارات ونماذج لإتمام معاملات وغالبيتها تمَّ الحصول عليها على شكل مستندات ورقية من قلم الدائرة والديوان حيثُ ورد ذكر بعضها في الملحق رقم (11)، إضافة إلى بعض الكتب والمقابلات بهدف التوسع في البحث وهي كما يلي:

أ. **القوانين، المراسيم، القرارات والمذكرات:**

إنّ بعض النصوص القانونيّة التي تُعطي الإدارة الحق الشرعي في ممارسة نشاطها، هي على الشكل التالي:

- **قانون العمل اللبناني** الصادر في تاريخ 1946/9/23 وتعديلاته، الجريدة الرسميّة العدد41، 2010.

- **قانون الضمان الاجتماعي** الصادر في تاريخ 1963/9/26 المعدّل بالقانون رقم 128، الجريدة الرسميّة، العدد 41، 2010.

- قانون رقم **107** الصادر في تاريخ 1999/7/23 المتعلّق بأصول استيفاء بدل إجازتَي العمل والإقامة من الأجانب.

- المرسوم رقم **8352** الصادر في تاريخ 1961/12/30 المتعلّق بتنظيم وزارة العمل.

- المرسوم رقم **17386** الصادر في تاريخ 1964/9/2 المتعلّق بقانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم.

---

[1]- إيمان، خزعل: "**عمل الأجانب في لبنان نصوص وإشكاليات**"، المنشورات الحقوقية صادر، ص35-36، 2015.

- المرسوم الاشتراعي رقم **112** الصادر في تاريخ 1959/6/12 المتعلّق بنظام الموظفين.
- المرسوم الاشتراعي رقم **111** الصادر في تاريخ 1959/6/12 المتعلّق بتنظيم الإدارات العامّة.
- المرسوم الاشتراعي رقم **7993** الصادر في تاريخ 1952/4/3 المتعلّق بتنظيم النقابات.
- المرسوم الاشتراعي رقم **3273** الصادر في تاريخ 2000/6/26 وتعديلاته، المتعلّق بتفتيش العمل.
- المرسوم الاشتراعي رقم **13955** الصادر في تاريخ 1963/9/30 المتعلّق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- المرسوم رقم **17561** الصادر في تاريخ 1967/9/18 وتعديلاته، المتعلّق بتنظيم عمل الأجانب.
- المرسوم رقم **662** تاريخ 1983/6/3 المتعلّق بصلاحيات مفوض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي.
- المرسوم رقم **2894** الصادر في تاريخ 1959/11/16 المتعلّق بتحديد شروط بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم 111 تاريخ 1959/6/12.
- مرسوم رقم **14268** الصادر في تاريخ 2005/3/4 المتعلّق بتعديل المرسوم رقم 17561 تاريخ 1964/9/18 المتعلّق بتنظيم عمل الأجانب والمعدل بالمرسوم رقم 1582 تاريخ 25 نيسان 1984.
- المرسوم الاشتراعي رقم **136** الصادر في تاريخ 1983/9/16 وتعديلاته، المتعلّق بطوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة العامّة.
- المرسوم الاشتراعي رقم **29**الصادر في تاريخ 1943/5/12 المتعلّق بتنظيم معدلات الأجور وأحداث تعويض عن التكاليف العائلية للعملة.
- المرسوم رقم **17561** الصادر في تاريخ 1964/9/18 وتعديلاته المتعلّق بتنظيم عمل الأجانب.
- المرسوم الاشتراعي **رقم 88** الصادر بتاريخ 1977/6/27 المتعلّق بإنشاء المؤسّسة الوطنيّة للإستخدام.
- المرسوم التنظيمي رقم **8352** الصادر في تاريخ 1961/12/30 المتعلّق بتنظيم وزارة العمل.
- المرسوم الاشتراعي رقم **115** الصادر بتاريخ 1959/6/12 المتعلّق بإنشاء التفتيش المركزي.
- القرار رقم **1/205** الصادر في تاريخ 23/ 11/ 2008 المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على الموافقات المبدئيّة.
- قرار رقم **1/151** الصادر في تاريخ 2019/12/20 المتعلّق بإستيفاء رسم إجازة العمل السنويّة من الرعايا السوريين عند تسوية أوضاعهم قبل 2020/3/31.

- قرار رقم **1/101** الصادر في تاريخ 2019/8/23 المتعلّق بمنح إجازات وإقامات العمل للعمال العرب والأجانب.

- قرار رقم **1/93** الصادر في تاريخ 2019/8/5 المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على إجازة عمل للأجَراء وأصحاب العمل الفلسطينيين.

- قرار رقم **1/82** الصادر في تاريخ 2019/8/8 المتعلّق بتكليف جهاز التفتيش بالكشف على المؤسسات.

- قرار رقم **1/221** الصادر في تاريخ 2006/10/5 المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل الأجانب.

- مذكرة رقم **1/7** الصادرة في تاريخ 2013/1/22 المتعلّقة بإعفاء العمّال الفلسطينيين من بوليصة التأمين والفحوصات الطبيّة.

- مذكرة رقم **2/7** الصادرة في تاريخ 2019/2/22 المتعلّقة بمنع تسجيل أيّة معاملة تنقص أي مستند قانوني.

- مذكرة تنفيذيّة رقم **1/28** الصادرة في تاريخ 2019/8/2 تتعلّق بإستيفاء الرسوم.

إضافةً إلى عشرات المراسيم والقرارات المتعلّقة بمختلف مواضيع وقضايا العمل، التفتيش، النقابات، الأجانب وغيرها.

**ب. <u>المؤلفات:</u>** لقد حصلت الطالبة على العديد من المؤلفات والمنشورات تتمحور بالأتي:

- النظريّة العامّة للأمن _ نحوعلم اجتماع أمني: محمد الأيوبي.
- الإدارة العامة والتحديث الإداري: علي الشامي.
- عمل الأجانب في لبنان نصوص وإشكاليّات: إيمان خزعل.
- السياسات الاجتماعية في لبنان: علي أحمد خليفة
- المؤسسات العامة في لبنان: علي أحمد خليفة.
- الوجيز في قانون العمل: وسام غيّاض.
- استراتيجيّة الإصلاح في الإدارة العامّة: كامل بربر.
- نهوض لبنان نحو دولة الإنماء: روجيه نسناس.

**ج. المقالات:**

1. البطالة في لبنان.. هل تصل إلى مليون عاطل عن العمل؟، الدوليّة للمعلومات.
2. الحوار الاجتماعي: مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030، منظمة العمل الدوليّة.
3. تطوير الادارة العامة في لبنان: واقع ورؤية استراتيجيّة، جريدة الأخبار.
4. مفهوم الخدمة الاجتماعية وأبرز مجالاتها، المرسال.
5. مشروع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد: العبرة دائماً في التنفيذ، جريدة الأخبار.
6. حملة– العمالة–غير –اللبنانية–عنصرية– أم–تنظيم، مهاجر نيوز.
7. لإعلان حالة طوارىء إجتماعية ومنع الصرف، موقع المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين.
8. الموجة الأولى من الأضرار: ثلث العمّال فقدوا وظائفهم، جريدة الأخبار.

**د. التقارير الرسميّة:**

- التقرير الرسمي لوزارة العمل في لبنان لعام 2015
- التقرير الرسمي لوزارة العمل في لبنان لعام 2016.
- التقرير الرسمي لوزارة العمل في لبنان لعام 2017.
- التقرير الرسمي لوزارة العمل في لبنان لعام 2018.

**هـ. الاتفاقيات[1]:**

انطلاقاً من مقدمة الدستور اللبناني فلبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان[1]....

---

[1]– **الاتفاقية:** هي نوع من أنواع المعاهدات الدولية تهدف إلى خلق التِزام قانوني في ميدان العمل على مسؤولية الدول التي تصدّق عليها.

**التوصية:** ليست محلاً للتصديق وإنما يتم إصدارها لكي تسترشد بها الدول الأعضاء في المنظمة الدولية عند قيامها بسنّ تشريعاتها العمّالية المحلية، أو تنظيم الإجراءات التطبيقية في مجال العمل.

إنّ الفرق الأساسي بين هاتين الصيغتين من مستويات العمل الدولية هو أن الاتفاقية لابد من التصديق عليها مثل المعاهدات الدولية، إذ تتعهد الدولة المصدقة على التزاماتٍ قانونية ملزِمة معينة، كما يوجد جهاز دولي لرقابة أسلوب مراعاة هذه الالتزامات.

أمّا التوصية فهي لا تنطوي على التزامات ملزمة، وإنما تقدّم خطوطاً إرشادية للسياسات والعمل الوطني، ولهذا يتمسك غالباً مندوبو العمال في مؤتمر العمل الدولي عند مناقشة موضوع ما بإصدار وإقرار اتفاقية تنظم هذا الموضوع، بينما يحبّذ مندوبو أصحاب الأعمال الاكتفاء بإقرار توصية.

كما تبرز منظمة العمل الدولية التي أنشئت عام 1919 كفاعل أساسي في الاتفاقيات والنصوص الدولية الخاصّة بالعمل بهدف السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعيّة والترويج لحقوق الإنسان وتحديد معايير العمل اللائق والمساواة في العمل إضافة إلى العديد من الأمور التي تناولتها اتفاقيات المنظمة تتعلّق بتطور أسواق وأشكال العمل. لذلك سوف نقوم بعرض بعض اتفاقيّات العمل الدوليّة الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليّة[2] مرتبةً زمنيّاً بحسب تاريخ صدورها:

**الجدول رقم (24): إتفاقيات منظمة العمل الدوليّة.**

| | |
|---|---|
| الاتفاقيّة رقم (17) عام 1925 | التعويض عن حوادث العمل. |
| الاتفاقيّة رقم (81) عام 1947 | تفتيش العمل في الصناعة والتجارة. |
| الاتفاقيّة رقم (95) عام 1949 | حماية الأجور. |
| الاتفاقيّة رقم (122) عام 1964 | سياسة العمالة. |
| الاتفاقيّة رقم (138) عام 1973 | الحد الأدنى لـ سِن الاستخدام. |
| الاتفاقيّة رقم (142) عام 1975 | التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشريّة. |
| الاتفاقيّة رقم (150) عام 1978 | إدارة العمل: دورها، وظائفها وتنظيمها. |
| الاتفاقيّة رقم (182) عام 1999 | حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها. |
| الإتفاقيّة رقم (189) عام 2011 | العمل اللائق للعمال المنزليين. |

كذلك فقد أصدرت منظمة العمل العربيّة[3] (19) إتفاقية و(9) توصيات عمل عربية، نظّمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونيّة المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل

---

[1] _ **مقدمة الدستور اللبناني:** ب- لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم مواثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسّد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء.

[2] _ للاطلاع على الاتفاقيات: **المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين: الاتفاقيات المبرمة وغير المبرمة في لبنان،** تاريخ الدخول للموقع 2019/10/12: https://bit.ly/2ZRkBN1

[3] – **منظمة العمل العربيّة** وهي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وأوّل منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، في 12 كانون الثاني عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية في 8 كانون الثاني

وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف العمل الثلاث (الحكومات، اصحاب العمل، العمال). وهدف معايير العمل العربية هو النهوض بتشريعات العمل وتطويرها وتحقيق التماثل بينها، ومن خلال تفتيش العمل يتم ضمان التطبيق السليم لأحكام التشريعات ومعايير العمل المصادق عليها وقد انضمّ لبنان إلىمنظمة العمل العربية عام 1971. وهنا بعض اتفاقيات العمل العربية الصادرة عن منظمة العمل العربيّة مرتبة زمنيّاً بحسب تاريخ صدورها:

**الجدول رقم (25): اتفاقيّات منظمة العمل العربيّة.**

| | |
|---|---|
| الاتفاقية العربيّة رقم (17) عام 1933 | تأهيل وتشغيل المعوّقين. |
| الاتفاقية العربيّة رقم (1) عام 1966 | مستويات العمل. |
| الاتفاقية العربيّة رقم (9) عام 1977 | التوجيه والتدريب المهني. |
| الاتفاقية العربيّة رقم (13) عام 1981 | بيئة العمل. |
| الاتفاقية العربيّة رقم (15) عام 1983 | تحديد وحماية الأجور. |
| الاتفاقية العربيّة رقم (18) عام 1996 | عمل الأحداث. |

إضافةً إلى هذه الاتفاقيات وغيرها هناك نصوص دوليّة وإعلانات دوليّة لا علاقة لمنظمة العمل الدوليّة بها، لها الأهميّة والتأثير ذاتهما في تناولها لموضوع العمل، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تبنّته

---

عام 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابةً للتوجُه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات.

• أهداف منظمة العمل العربيّة:

_تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي.

_تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.

_تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء.

_تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.

_تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء.

_تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

–تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية.

–إعداد دليل، ووضع أسس التصنيف والتوصيف المهني وتعريب مصطلحات العمل والتدريب المهني.

لمزيد من التفاصيل مراجعة موقع منظمة العمل العربية./https://alolabor.org :

الأمم المتحدة في 1948/12/10، الذي ينصّ في المادة 23على أنّه: لكلّ شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مُرضية كما أنّ له حق الحماية من البطالة. وأنّ لكل فرد دون أيّ تمييز الحق في أجر متساوٍ للعمل. وأنّ لكل فردٍ يقوم بعملٍ الحق في أجرٍ عادل مُرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعيّة. كما أنّ لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

كما تنُص المادّة 24 من الإعلان: أنّ لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دوريّة [1].

إنّ اتفاقيات العمل الدوليّة والعربيّة تأتي في سُلّم التشريع في مرتبة تعلو القوانين الوطنية،حيث يجب على الحكومات أن تعدّل قوانينها بما ينسجم مع الإتفاقيات.

إنّ مسار التدريب والإعمال في وزارة العمل تمّ ممارسته، في الدوام الرسمي للوزارة من الساعة 7:30 صباحاً الى الساعة 3:15 بعد الظهر من الاثنين إلى الخميس، ويوم الجمعة من 8 صباحاً إلى 11 صباحاً. ضمن جو إيجابيّ وتعاون تام حيث لم تشهد المرحلة التدريبيّة أي مشاكل أو معوقات فقد اشتمل التدريب للحصول على معلومات دقيقة وعمليّة على بعض أعمال التسجيل والملاحظة والمشاركة في حضور الاجتماعات والجلسات وتنفيذ الأعمال وتطبيق الخطط.

كانت فترة التدريب ذات أهميّة كبيرة حيث استحصلت الطالبة منها الكثير من الأمور وتعلمت الكثير عن قطاع العمل وسير المعاملات الإداريّة في الوزارة. ولقد توصلت الطالبة من خلال الأعمال التدريبيّة التي قامت بها في وزارة العمل، ومن خلال الإطلاع ودراسة مجموعة كبيرة من القوانين والمراسيم والتعاميم، وكذلك عبر الملاحظة المباشرة أنّ دور وزارة العمل كبير جداً في التنمية الاجتماعيّة قد يفوق طاقتها بموظفيها وامكانياتها بالرغم من التعاون مع وزارات ومؤسسات أخرى، والتي سوف يجري مناقشة بعضها في القسم الثاني من البحث.

---

[1] - إيمان، خزعل، مرجع سابق، ص78.

## خلاصة:

في استعراض سريع لما ورد في **المبحث الأوّل** من هذا القسم، تمّ بشكل عام التعريف عن وزارة العمل ودورها وواقع المهام في رسم السياسة العامة في سوق العمل والإشراف على تنفيذها، والتعرّف على علاقة وزارة العمل بالإدارات والمؤسسات العامّة والخاصّة والاطلاع على الهيكل الإداري والوظيفي لها.

أمّا **المبحث الثاني** فقد تناولنا فيه مرحلة التدريب في الوزارة، والانتقال بين مختلف أقسامها لتوضيح طُرق العمل المعتمدة فيها. ثمّ إنّ الإطلاع على المستندات والمشاركة في الجلسات والأنشطة الميدانيّة والمشاركة في إنجاز بعض الأعمال تحت إشراف الموظفين أدّت إلى تكوين خبرة عمليّة ومعرفة وافية في مجال سير المعاملات الإداريّة سواء المتعلّقة بالأجانب، العمّال اللبنانيين، المؤسسات أو الشركات والنقابات.

بعد هذا التمهيد لوزارة العمل والتعريف بها وعرض القوانين الناظمة لها لناحية الهيكلية والأقسام سنتطرّق في القسم الثاني لدراسة الإشكاليّات التي ترافق تطبيق القواعد والآليّات المتعلّقة بحقوق العامل على المستويين الوطني والعالمي.

# القسم الثاني

## عالمية حقوق العامل وإشكاليّة قواعد وآليات التطبيق الوطنية

إنَّ تزايد مظاهر الأزمة الاجتماعيَّة وتفاقم حدَّتها وتهديدها الأمان الاجتماعي بِرُمّته، قد أصبحت من التحدِيات الكبيرة التي تُظلّل عالمنا المعاصر، بحيث باتت تقلق، بنتائجها وإنعكاساتها، السلطات السياسيَّة في الدولة، لا سيَّما في ظل الأحداث الأخيرة التي عصفت ببعض دول المنطقة، أو ما سُمِّي "بالربيع العربي"[1] وأيضاً نتيجة تعقُّدها وتداخلها وترابطها الوطني مع الالتزامات الإقليميَّة والدوليَّة وتأثيرها الإيجابي أو السلبي على نتائج وتصنيفات الدول، خصوصاً في ظلّ مسار التحوُّلات الذي أصاب المفاهيم والآليَّات على حدٍ سواء، وأدخل معه العالم في التجاذب المفاهيمي الإشكاليّ المنقسم بين عالميَّة الحقوق ومسارات العولمة وتحدِيات آلياتها، وفي ضوء مقتضيات التطوُّر الذي طرأ على دور الدولة ومهامّها، نتيجة وجوب حلول مبدأَي الاستدامة والإنصاف كأساسٍ ومرتكَزٍ واجبِ الالتزام في سياسات الدولة وبرامجها كافَّة، ولا سيما الاجتماعيَّة منها.

إنَّ تلك المشكلات الاجتماعيَّة التي ما زالت تهدِّد الإنسان في هذا الوطن، بأبعادها وتلاوينها، وقد فرضت على الدولة واقعًا لا يمكن تجاوزه، جديدًا بآليَّاته وقديمًا بمنطلقاته، يتهدَّد عناصرها ويطيح بأُسُسها عند اشتداد الأزمة السياسيَّة، وبتحدِياتٍ تفرض عليها مهاماً أكثر لكي تحافظ على منطلقات وجودها وأسباب بقائها. خصوصًا، وأنَّ تطوُّر مفهوم الحقوق والحريَّات العامَّة، قد دخل مرحلة متقدّمة من خلال إدخالها كقواعد ملزمة في الدول كافَّة، خصوصاً الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للعام 1948، عبر تضمينه الدساتير وإلزامهم بها!؟، وأيضاً لجهة العهدين المتعلِّقين بالحقوق المدنيَّة والسياسيَّة للعام 1966، وبالحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والثقافيَّة للعام 1966 الذين باتا قواعد ملزمة أيضاً في بعض الدول، بإدراجها في

[1]– بدأت ثورات" **الربيع العربي**"في تونس بعدما أقدم بائع الخضر محمد بو عزيزي (26 عاماً) على إحراق نفسه في 17 كانون الأوّل عام 2010 بسبب عدم احتماله للعقاب الذي ناله من حكومة بلاده والمُتمثّل بإذلاله وبمضايقته باستمرار. فقامت الاحتجاجات في ردّ فعل على وفاة بو عزيزي، والتي أجّجها موقع "الفايس بوك" وشبكات محطات إعلاميّة اجتماعيّة أخرى، بعد أسابيع قليلة فقط فرّ الرئيس التونسي " زين العابدين بن علي" بعد 23 سنة بالحكم. ثمّ إنتقلت الاحتجاجات إلى مصر وأُسقط رئيسها حسني مبارك، وليبيا حيث أسقِط نظام معمّر القذافي.. واندلعت كذلك في اليمن، سوريا، البحرين، الجزائر وغيرها.. كما شهدت بعض الدول ثورات مضادّة (مثل مصر).

دساتيرها. وإنَّ لبنان الدولة قد التزم الأوَّل دون أن يدرج الثاني صراحة، فجاءت مقدَّمة الدستور اللبناني- الفقرة ب الصادر في العام 1923 وتعديلاته، لا سيَّما التعديلات الدستوريَّة التي جاءت في وثيقة الوفاق الوطني في الطائف، صريحة في أنَّ: "... **لبنان عضو مؤسِّس وعامل في منظَّمة الأمم المتَّحدة وملتزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتجسِّد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء**"، وبما أنَّ الدستور والاتفاقيَّات الدوليَّة أقوى من التشريعات وَفْقَ ترتيب القاعدة القانونيَّة، فقد أصبح النصّ الدستوري ومعه الاتفاقيَّات التي وقَّع عليها لبنان مانعان للتجاوزات، لأنَّ مخالفة القوانين تعرِّضها للطعن أمام المجلس الدستوري، الذي أُنشئ لمراقبة دستوريَّة القوانين وَفْقَ ما جاء في المادَّة التاسعة عشرة من الدستور اللبناني أيضاً[1].

في ظل واقع لبنان الحالي والنتائج السلبية للازمات السياسيّة، الاقتصاديّة، والاجتماعيّة. والتي تفاقمت مع بداية العام 2020، وفي ظل أزمة وباء كورونا (covid 19) وما نتج عنها من انعكاسات على عموم المواطنين، وبالأخص العمال ذوي الدخل المحدود مع إعلان الإقفال العام للبلاد وإعلان التعبئة العامّة[2] لأكثر من مرّة، والتي بدأت من تاريخ 15 آذار 2020 الى 29 من الشهر نفسه، لتعود وتتكرّر مع ارتفاع اصابات المصابين بفايروس كورونا، شكّلت جميعها عوائق وتحديات اضافيّة ساهمت في عدم الاستقرار الاجتماعي، نتيجة غياب السياسات الحكوميّة وخطط الطوارئ لمواجهة الازمات المستجدّة، وما إنفجار مرفأ

---

[1]- **الدستور اللبناني** لعام 1926 وتعديلاته، المادَّة 19. "ينشأ مجلس دستوري لمراقبة دستوريَّة القوانين والبت في النزاعات والطعون الناشئة عن الانتخابات الرئاسيَّة والنيابيَّة. يعود حقّ مراجعة هذا المجلس في ما يتعلَّق بمراقبة دستوريَّة القوانين إلى كل من رئيس الجمهوريَّة ورئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء، أو إلى عشرة من أعضاء مجلس النواب، وإلى رؤساء الطوائف المعترف بها قانوناً في ما يتعلَّق حصراً بالأحوال الشخصية وحريَّة المعتقد وممارسة الشعائر الدينية وحريَّة التعليم الديني".

[2]- يتولّى المجلس الاعلى للدفاع رفع توصية الى مجلس الوزراء بإعلان التعبئة العامة وفقاً لقانون الدفاع الوطني الصادر في 16 أيلول 1983 المرسوم الاشتراعي رقم 102 حيث نصّت المادّة الثانية منه: اذا تعرض الوطن او جزء من اراضيه او قطاع من قطاعاته العامة او مجموعة من السكان للخطر يمكن: - اعلان حالة التأهب الكلي او الجزئي - اعلان حالة التعبئة العامة او الجزئية. تهدف حالة التأهب الى الحد من تعرض السكان والمنشآت الحيوية للخطر، ولتأمين عمليات التعبئة واستخدام القوى المسلحة. تهدف حالة التعبئة الى تنفيذ جميع او بعض الخطط المقررة. تعلن التدابير المذكورة بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على انهاء المجلس الاعلى للدفاع. يمكن ان تتضمن هذه المراسيم احكاما خاصة تهدف الى: 1- فرض الرقابة على مصادر الطاقة وتنظيم توزيعها. 2- فرض الرقابة على المواد الاولية والانتاج الصناعي والمواد التموينية وتنظيم استيرادها وخزنها وتصديرها وتوزيعها. 3- تنظيم ومراقبة النقل والانتقال والمواصلات والاتصالات . 4- مصادرة الاشخاص والاموال وفرض الخدمات على الاشخاص المعنويين والحقيقيين وفي هذه الحالة تراعى الاحكام الدستورية والقانونية المتعلقة باعلان حالة الطوارىء.

بيروت في 4 آب 2020 سوى دليل صارخ على ترهّل مؤسسات الدولة وعجزها عن إدارة الازمات، ما يزيد الواقع تعقيداً بكل مستوياته، وهذا ما يتطلّب خطّة واقعيّة للتنمية الاجتماعيّة، تشمل البُعد الاستشرافي الشامل للمستقبل، والسياسات القطاعيّة، والاجراءات الفوريّة العلاجيّة، التي قد يغلب عليها الطابع الجزئي أو الرعائي الخدماتي. كما تشمل طرق التدخل الاجتماعي وأولويات السياسات الاجتماعيّة في لبنان مجموعة تدابير مقترحة لمعالجة التحديات الاجتماعيّة عناصر رئيسيّة تتمثّل بالحماية الاجتماعيّة، للتخفيف من المخاطر الصحيّة وتطوير التعليم، وتأمين فرص عمل لتخفيف من الأزمة المعيشيّة للحدّ من الفقر.

أمام هذا الواقع اكتفت وزارة العمل بطلب من الهيئة العليا للإغاثة إمكانيّة تسديد فروقات فواتير المضمونين الجرحى جراء إنفجار المرفأ[1] أمّا بالنسبة لغير المضمونين فوجدوا انفسهم من دون تعويض بسبب إمّا لانّهم مياومين او غير مضمونين او من هم يعملون خارج المرفئ.

وفي ما يتعلّق بجائحة كورونا قامت الوزارة ومن ضمن صلاحياتها بإصدار تعميم[2] لالزام القطاع الصناعي بالإرشادات الخاصّة بالصحة والسلامة المهنيّة لمواجة فيروس كورونا.

هذا ما يرتِّب مبدأ الالتزام بالمسؤوليَّات كافَّة، ولا سيَّما المسؤوليَّة الاجتماعيَّة منها، بتكريسها غايةً وهدفاً واقعاً في منظومة الحقوق الوطنيَّة التي تحتاج إلى سلَّة من التشريعات، تنشئ وتنظِّم قواعد الإلزام والالتزام، وهو ما يطرح التساؤلات الكثيرة ومنها، هل واكبت تشريعات العمل في لبنان مضامين الدستور اللبناني والاتفاقيَّات الدوليَّة التي صادق عليها لبنان والتزم بها؟ هل حقَّقت مكانتها المرجوَّة في آليات العمل الإداري؟ هل قدَّمت لمنظومة الحقوق مكانتها وقيمتها القانونية والعملية؟ أم دخلت أزمة النظام السياسي واصطدمت بالمحاصصة التي شوَّهتها وحرفتها عن غايتها، لتؤمِّن مصالح الطوائف والزعامات دون المواطنين؟ هل جعلت من رعاية المؤسَّسات الاجتماعيَّة الطائفيَّة أولويَّة على رعاية الحاجات والمتطلِّبات؟ هل استطاعت أن تستجيب لمعالجة حجم المشكلات الموجودة، أم أنَّها سُجِّلت من القوانين التي لم تدخل حيِّز التنفيذ بعد؟ ما هو دور السلطة السياسية والمؤسسات الدستورية والفاعلين في الدولة في تأمين مرتكزاتها ومندرجاتها؟ وبعد تراجع قيمة الرواتب لدى اللبنانيين جراء ارتفاع سعر الدولار مقابل الليرة اللبنانية التي فقدت قيمتها الى حد كبير جدا، ومع الارتفاع الجنوني للاسعار، هل بات مُلحاً الحديث اليوم عن ضرورة زيادة الاجور من أجل حماية الأمن الاجتماعي ؟.

---

[1] – https://www.labor.gov.lb/LatestNewsDetails.aspx?newsid=16372.

[2] – تعميم من وزارة العمل: **لالزام القطاع الصناعي إرشادات الصحة والسلامة المهنية لمواجهة كورونا**. الملحق رقم (14).

## المبحث الأوّل

## منظَّمة العمل الدوليَّة وتعزيز قواعد الحماية الإجتماعيّة في لبنان

إنَّ الهدف من عرض دور منظمة العمل الدولية (ILO)[1] هو الاطلاع على تطوُّر القواعد والمعايير الدوليَّة في مجال العمل[2] خصوصاً في الدول النامية لا سيَّما تلك التي أرستها وكان لها المساهمة الأساس في تطوير معايير العمل اللائق والمساواة في العمل وفي تحديد التزامات الأجَراء والحدود الدنيا للتقديمات والتأمينات الاجتماعيّة للعمال، وكردّ فعل على نتائج الحرب العالميَّة الأولى، التي تأثَّرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاثة، وبالاعتماد على ركيزة أساسيَّة، وهي أنَّ السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقَّق إلَّا إذا أستند إلى العدالة الاجتماعيَّة.

لقد اتَّخذت هذه المعايير شكل اتفاقيَّات أو توصيات، بلغ عددها حوالي 189 اتفاقيَّة (ملزِمة) أبرمتها منظمة العمل الدوليَّة[3]، وكذلك منها 8 اتفاقيَّات أساسيَّة وتوصيات (غير ملزمة)، مع الإشارة إلى أنَّ التوصيات الصادرة عن منظَّمة العمل الدوليَّة تعتبر غير ملزمة للأعضاء، وهي تصوُّر ينتظر الاتِّفاق عليه وإقراره وجعله نافذًا، وإنَّ عرضَنا لها منذ إنشائها لغاية اليوم، هو تأكيد على أنَّ هناك العديد من المواضيع التي تتعلَّق بالتشريعات الاجتماعيَّة للعمل والعمَّال ما زال طموحًا ولم يكتب له التقنين، ولم يرتقِ إلى مستوى قواعد الإلزام والالتِزام[4].

كما يمكن القول إنَّ الحماية الاجتماعية " **Social Protection**" هي "جميع المنافع الاجتماعيَّة (نقداً أو عيناً)، التي تموِّلها التبرعات أو الضرائب، الرامية إلى حماية الأفراد من بعض أسباب المخاطر التي

---

[1]– للتذكير: تأسست **منظَّمة العمل الدوليَّة** في عام 1919 ومقرُّها مدينة جنيف في سويسرا. لتجمّع الحكومات وأصحاب العمل والعمّال، في خطوة مشتركة لمساندة قضيّة العدالة الاجتماعيّة، وتحسين ظروف العيش والعمل في كلّ مكان. كما تُعتبر ركيزتها الدستوريّة الأساسيّة هي أنّ السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق، إلّا إذا ارتكز على العدالة الاجتماعيّة. وقد أُعيد تحديد أهداف المنظمة في مؤتمر العمل الدولي المنعقد عام 1944 في فيلادلفيا، وغرضها اليوم تعزيز العمل اللائق بالأهداف الإستراتيجيّة التي تتعلّق بالنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، وخلق مزيد منم فرص العمل للنساء والرجال، وتحسين فعاليّة الحماية الاجتماعيّة للجميع، وتوسيع تغطيتها، وتعزيز الحوار الاجتماعي.

[2]– الموقع الإلكتروني لمنظَّمة العمل الدوليَّة: www.ILO.ORG، ص 19.

[3]– ملحق رقم (15) جدول رقم (28): **الاتفاقيات التي أصدرتها منظَّمة العمل الدوليَّة في مجال العمل والعمال 1919–2011.**

[4]– ملحق رقم (16) جدول رقم (29): **التوصيات التي أصدرتها منظَّمة العمل الدوليَّة في مجال العمل والعمال 1919–1932.**

تتهدَّدهم في الحياة (المرض والبطالة)، أو تلك التي توفِّر لهم دخلاً بديلاً (المعاشات التقاعديَّة)، أو تؤمِّن لهم مردوداً تكميليّاً (التعويضات العائليَّة، وبدلات السكن)[1]. وهي أيضاً، تهتم بمنع وإدارة والتغلُّب على الحالات التي تؤثِّر سلباً على رفاهية الشعب، كما عرَّفها معهد الأمم المتَّحدة لبحوث التنمية الاجتماعيَّة. وتتكوَّن من السياسات والبرامج، الرامية إلى الحدّ من الفقر والتهميش، من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، ممَّا يقلِّل من تعرُّض الناس للمخاطر، ويعزِّز قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، مثل البطالة، والإقصاء، والمرض، والعجز، والشيخوخة.

**النبذة الأولى- أوجه الحماية الاجتماعيَّة للعمّال:**

تشمل سياسات الحماية الاجتماعيَّة رزمة كبيرة من الحقوق، مثل الحقّ في الحماية الاجتماعيَّة في سن العمل، وحقّ الأطفال والأسَر، والحماية من البطالة، والحماية من إصابات العمل، وإعانات الإعاقة، وحماية الأمومة، وأمن الدخل عند الشيخوخة، والحقّ بالتغطية الصحيَّة الشاملة،إلخ[2]...كما أنَّها تُعنى بحقّ الأسر والأطفال، بحيث تضمن حقوقهم، وتكسر حلقة الفقر التي يعيشون فيها، وتحميهم من الاضطِرار إلى العمل، وتمكنهم من الالتحاق بالمدرسة[3]. كما تؤمِّن للأفراد في سن العمل نساءً ورجالًا الأمان بالنسبة إلى الدخل، خاصَّة في حالة الإصابة، أو البطالة، أو المرض أو الإعاقة[4]...أما أنواعها الأكثر شيوعًا فتتمثَّل بما يلي:

**أ- تدخُّلات سوق العمل Labor Market Interventions :**

هي السياسات والبرامج الرامية إلى تعزيز العمالة والتشغيل الفعَّال لأسواق العمل، وحماية العمال.

**ب- تنظيم التأمينات الاجتماعية:** ما يخفف من المخاطر المرتبطة بالبطالة والمرض والعجز والإصابات المرتبطة بالعمل والشيخوخة، كالتأمين الصحي أو التأمين ضد البطالة، أو غيرها من القضايا التي تساهم في ذلك.

لقد نشأ قانون التأمين الاجتماعي في أحضان قانون العمل، فهو يضمّ القواعد التي تنظِّم التأمينات الاجتماعيَّة، التي تضمن للعامل الحقّ في الحصول على دخل يعتاش منه عند البطالة، أو الإصابة، أو

1- القاموس الفرنسي: http://www.larousse.fr/archives/economie/page/201

2- الموقع الإلكتروني لمنظَّمة العمل الدوليَّة: https://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.htm

3- الموقع الإلكتروني لمنظَّمة العمل الدوليَّة.

4 - المصدر نفسه.

المرض، أو العجز، أو الشيخوخة، وإن كانت هذه القواعد بدأت حديثًا تنفصل عن قانون العمل، مكوّنةً فرعًا جديدًا هو قانون التأمينات الاجتماعيَّة، الذي يهدف إلى تأمين المخاطر التي تهدّد العمّال أساساً، مقابل اشتِراكهم لدى هيئة التأمينات الاجتماعيَّة التي تتولّى نظام التأمينات برُمّته.

كما صدر العديد من الاتِّفاقيَّات التي تتعلَّق بالتأمينات الاجتماعيَّة على المستويين الدولي والإقليمي، سواءً من منظَّمة العمل الدوليَّة أو منظَّمة العمل العربيَّة، وذلك في مجال الضمان الاجتماعي، نذكر أهمّها:

ج- **توفير المساعدات الاجتماعيَّة:** وهي نوع من أنواع العمل المجتمعيّ الذي يهدف إلى تقديم المعونة إلى الأفراد والجماعات المختلفة في المجتمع، بما يضمن تحقيق أعلى مستوى من الرفاهية لهم، وفهم ذواتهم ودمجهم كجزءٍ لا يتجزّأ من المجتمع الذي يعيشون فيه من خلال تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وهو في محصّلة الأمر يوفّر لهم منفعةً قصوى اعتماداً على الموارد المتاحة. كما تُركّز على المشاكل المتفشّية في المجتمع مثل الفقر والبطالة ومحاولة نقل الموارد، إمَّا نقدًا أو عينًا، إلى الأفراد أو الأسر الضعيفة، دون أيّ وسيلة أخرى للدعم الكافي، بما فيهم الأمَّهات العازبات، أو المشرَّدون، أو متَّحدو الإعاقة الجسديَّة أو العقليَّة[1].

د- **تعزيز حقوق المعوَّق في المواثيق الدوليَّة[2]:** انتظر ذوو الاحتياجات الخاصَّة بداية القرن الواحد والعشرين، لكي يتمّ الإعلان عن حقوقهم رسميًّا وبطريقة عالميَّة، من خلال منظَّمة الأمم المتَّحدة، عبر إطلاق اتفاقيَّة حقوق ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياريّ في العام 2006. فالمواثيق الدوليَّة لم تأخذ قبل ذلك التاريخ حقوق المعوقِين بجدِّية بالغة، وظلّت ترافقهمالمعاناة من التمييز والتهميش في مختلف أنحاء العالم.

لقد قامت الاتفاقيّة على مبادئ احترام كرامة الأشخاص المعوّقين، وتأمين انخراطهم ومشاركتهم في الحياة، مع احترام الفوارق وخصوصيَّاتهم، والمساواة وتكافؤ الفرص بينهم وبين الأصِحّاء. وتعتبر الوثيقة الأولى وأوَّل معاهدة شاملة في القرن الواحد والعشرين حول حقوق ذوي الاحتياجات الخاصَّة[3]. وقد تألَّفت هذه الاتِّفاقيَّة من 50 مادَّة، حوَت حقوقَ المرأة والطفل وذوي الاحتياجات الخاصَّة، وعدمَ التمييز، والحقّ بالحياة، والمساواة أمام القانون، وحريَّة المُعاق وأمنَه، والتعليم، والصحَّة، والتأهيل وإعادة التأهيل، والعمل، والحماية

---

[1]– بسمة حسن: "**مفهوم الخدمة الاجتماعية وأبرز مجالاتها**"، المرسال، 2017/8/25، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2020/2/22. https://www.almrsal.com/post/532384.

[2]– **اتفاقيَّة حقوق ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري**، التي أعدّتها منظمة الأمم المتَّحدة في 12/13/ 2006، ووضعت للتوقيع من الدول الأعضاء في خلال العام 2007، على الموقع الإلكتروني: https://bit.ly/30H7X2q

[3]– **اتفاقيَّة حقوق ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري.**

الاجتماعيَّة، والمشاركة بالحياة العامَّة... وقَّعت 82 دولة هذه الاتفاقيَّة. كما احتوى نصّ البروتوكول الاختياري على 18 مادَّة، وقّعته 44 دولة. وتنصّ المادَّة الأولى من البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقيَّة على اعتراف " الدول الأطراف في البرتوكول باختصاصات لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتلقّي البلاغات من الأفراد، أو مجموعات الأفراد، أو بإسم الأفراد المشمولين باختصاصاتها، الذين يدَّعون أنَّهم ضحايا انتهاك دولة طرف لأحكام الاتفاقيَّة"[1].

هـ- **حماية حقوق المرأة:** لم يكن حقّ المرأة محفوظًا في مجتمعات العالم على مدى العصور، إلى أن بدأ الوعي بضرورة حفظ حقوقها لكونها تمثّل نصف المجتمع. وفي القرن العشرين أصدرت الهيئات والمنظَّمات الدوليَّة عدَّة مواثيق دوليَّة تتعلَّق بحفظ حقوق المرأة في مجالات عديدة، منها:

- الاتفاقيَّة المتعلِّقة بحظر الإتّجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير/1949.
- الاتفاقيَّة الصادرة عن منظَّمة العمل الدوليَّة المتعلِّقة بالتساوي في الأجر/1951.
- الاتفاقيَّة الدوليَّة المتعلِّقة بحقوق المرأة السياسيَّة/1953.
- الاتفاقيَّة المتعلِّقة بجنسيَّة المرأة المتزوجة/1957.
- الاتفاقيَّة الصادرة عن منظَّمة العمل الدوليَّة المتعلِّقة بشأن التمييز في الاستخدام والمِهن/1958.
- الاتفاقيَّة الصادرة عن الأونيسكو المتعلِّقة بعدم التمييز في مجال التعليم/1960
- الاتفاقيَّة المتعلِّقة بالرضى في الزواج، والسنّ الأدنى، وتسجيل الزواج/1962.
- الإعلان عن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة/1967.
- الإعلان عن حماية المرأة والأولاد في حالات الطوارئ والنزاعات المسلَّحة/1974.
- إتفاقيَّة سيداو، القضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة/1979.
- الإعلان عن القضاء على العنف ضد المرأة/1993.
- إعلان بيكين/1995.

---

[1]- المرجع السابق.

كما شهد التشريع الفرنسي تطوُّرًا كبيرًا في مجال حقوق المرأة، وذلك من خلال إقرار سلَّة من قوانين الحقوق للمرأة، عبر مسارات ومحطَّات عديدة، وفق ما سنورده في الجداول الآتية:

**الجدول رقم (26): تطوّر التشريع الفرنسي في مجال حقوق المرأة:**

| العام | الأحداث |
|---|---|
| 1791 | في منتصف أيلول 1791 نشرت أوليمب دو غوج (Olympe de GOUGES)، "إعلان حقوق المرأة والمواطنة"، في ما اعتبر تتويجًا للجهود السابقة في مجال النضال والمدافعة عن حقّ المرأة بالمساواة بين الرجل. |
| 1792 | أجاز القانون حقّ الطلاق بالاتِّفاق بين الطرفين. |
| 1804 | أجبر القانون المدني الرجل على احترام زوجته، والمرأة على طاعة زوجها. |
| 1850 | إلزاميَّة إنشاء مدارس للفتيات في البلدات التي يبلغ عدد سكانها 800 فردًا. |
| 1903 | حصول ماري كوري (Marie CURIE) على جائزة نوبل للفيزياء. |
| 1920 | القانون يعادل بين منع الحمل والإجهاض الذي كان يعتبر جريمة في وقتها. |
| 1924 | توحيد المناهج المدرسيَّة للفتيات والفتيان، وإنشاء شهادة بكالوريا موحَّدة. |
| 1944 | منح المرأة حقّ التصويت والترشح. |
| 1946 | تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دستور الجمهوريَّة الخامسة. |
| 1965 | إجازة العمل للمرأة المتزوِّجة بدون شرط موافقة زوجها. |
| 1967 | إجازة بيع وسائل منع الحمل. |
| 1968 | تعميم التعليم المختلط. |
| 1972 | الاعتراف بمبدأ "المساواة في العمل، المساواة في الأجر". |
| 1984 | تعميم المساواة بين الزوجين على إدارة الممتلكات العائليَّة. |
| 1992 | سنّ قانون ضد العنف الأسري، والتحرُّش الجنسي في أماكن العمل. |
| 2001 | حقّ إعطاء اسم الولد اسم أحد والديه أو الإسمين معًا. |
| 2006 | تعديل سن الزواج للفتيات وتحديده بعمر 18 سنة بعد أن كان 15 سنة. |
| 2006 | حماية الزوجة والقاصرين من العنف الزوجي. |
| 2006 | المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة. |
| 2008 | حقّ الترشُّح لجميع المناصب العامَّة. |
| 2010 | قانون الحماية من العنف ضد المرأة. |
| 2012 | قانون ضد التحرُّش الجنسي. |
| 2014 | قانون المساواة الفعليَّة بين الرجل والمرأة. |

أمّا اتفاقيّات العمل الدوليّة المتعلّقة بالمرأة التي أبرمها لبنان بموجب المرسوم رقم 9824 تاريخ 1962/6/22 فهي:

**الجدول رقم (27): الاتفاقيّات الدوليّة التي أبرمها لبنان في مجال حقوق المرأة:**

| رقم الاتفاقيّة | التاريخ | العنوان |
|---|---|---|
| 14 | 1920 | المتعلّقة بالراحة الأسبوعيّة. |
| 81 | 1920 | المتعلّقة بتفتيش العمل. |
| 26 | 1928 | المتعلّقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور. |
| 89 | 1948 | المتعلّقة بالعمل الليلي للنساء. |
| 45 | 1935 | المتعلّقة باستخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض. |
| 52 | 1935 | المتعلّقة بالإجازات السنويّة مدفوعة الأجر. |

أمّا بالنسبة للبنان، فقد صادق على الاتفاقيّة رقم 111 الصادرة عام 1958 في حزيران 1977 المتعلّقة بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهن. وفي التدقيق في قانون العمل اللبناني والتشريع العمّالي يتبيّن وجود عدّة نصوص تشكّل تطبيقاً مباشراً للاتفاقيّة. فقد أشارت المادّة الثانية من قانون العمل[1] التي عرّفت الأجير تعريفاً كاملاً أنّه إمّا رجلاً أو إمراة أو حدث، ما يشكل استبعاداً للتمييز على أساس الجنس بين الأجَراء. ما يشكّل تطبيقاً لمعايير الاتفاقيّة 111. كما صدر القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26، الذي عدّل نصّ المادّة 26 من قانون العمل بحيث أصبحت تحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدر الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس. حيث أصبحت هذه المادّة المعدّلة تتلاءم مع المعيار المكرّس بموجب الاتفاقيّة المذكورة سابقاً[2].

إلاّ أنّ قانون العمل وانطلاقاً من كونه قد استثنى العاملين في الخدمة المنزليّة، العمّال الزراعيين، النقابات الزراعيّة والمؤسسات ذات الطابع العائلي، إذ إنّ قسماً كبيراً من العاملين ضمن هذه القطاعات سواء المزارعين أو العاملين في الخدمة المنزليّة أو العاملين في المؤسسات العائلية وخاصة الريفية منها هم من النساء، وبالتالي قد خالف المعايير الواردة في الاتفاقية الدوليّة رقم 175 بشأن العمل لبعض الوقت 1994،

---

[1]– قانون العمل، **المادّة الثانية:** الأجير هو كل رجل او امرأة او حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب إتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهياً.

[2]– ماهر الشريف، **اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني**، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص105.

والإتفاقية الدولية رقم 177 بشأن العمل المنزلي 1996، والاتفاقية الدولية رقم 110 المتعلقة بشروط استخدام عمال المزارع 1958، فإنّه بالتالي قد ميّز في المعاملة بين الفئات العاملة، خاصة بالنسبة لوضع الخدم في البيوت[1].

أمّا القانون رقم 483 الصادر في 2002/12/12 الذي عدّل المادّة 14 من قانون الضمان الاجتماعي ونصّ صراحة على أنّ تعريف الشخص المضمون عليه يشمل الرجل والمرأة دون تمييز، أصبح يتلاءم مع اتفاقيّة 111. كذلك لجهة حماية المرأة العاملة وأمومتها في قانون العمل الذي يتوافق مع مبادئ التوصية الدوليّة رقم 4 بشأن بحماية النساء والأطفال من التسمّم بالرصاص. والاتفاقيّة الدوليّة رقم 45 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم.

وعلى الرغم من أنّ لبنان قد صادق على العديد من الاتفاقيّات والتوصيات المتعلّقة بحقوق المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، إلاّ أنّ هذه الاتفاقيّات والتوصيات لم تُطبّق بشكل كامل. فقضية اللامساواة بين الجنسين في الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة متعددة الأبعاد وشديدة التعقيد في لبنان، ويعود سبب ذلك لعدم اعتماد خطةٍ ونهج شامل للتصدّي لها. ووفقاً للمؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لسنة 2016، يحتلّ لبنان المرتبة الثامنة كأسوء بلد لجهة المساواة بين الجنسين[2] (المرتبة 135 من أصل 144).

كما أنّ بعض المعطيات تشير إلى إجحافٍ واضح يمارَس تِجاه المرأة العاملة فيما يتعلّق بالدوام الإضافي، وما تناله مقابل عملها خلال الدوام إذ أنّ نحو 20% من العاملات يعملن ساعات إضافية،ونحو نصفهن لا يحصلن مقابل هذا العمل، إنمافقط يتقاضين التعويض العادي مقابل ساعات عملهن القانوني، رغم أنّ النصوص القانونيّة الناظمة للعمل الإضافي تفرض زيادة بدل الساعة الواحدة الإضافيّة بنسبة 50% عن بدل ساعة العمل العادية[3].

أمام هذا الواقع تبرز حاجة ضرورة تفعيل رقابة وزارة العمل على المؤسسات العامّة والخاصّة بما يكفل ضمان حقوق العمال وخاصة النساء منهن وذلك لجهة دوامات العمل والإجازات السنوية والأسبوعية والمَرضيّة التي نصّ عليها قانون العمل مع ضرورة تعديل هذا القانون. ولا تقتصر الفجوات على أحكام قانون العمل فقط، إذ تنصّ المادّة 3 من قانون العمل والمادة 46 من قانون الضمان الاجتماعي على التقديمات العائلية للعمال الذكور والأجراء المدنيين لكنها لا تنطبق على المرأة مثلاً،إذ يمكن للأجراء الذكور الحصول

---

[1]– سنى، الرفاعي، **حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها**، بحث دبلوم علاقات دولية ودبلوماسية، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق،2007، ص19.

[2]– تقرير صدر عن صندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA ، **القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في لبنان**، لبنان، 2018، ص42.

[3]– سنى، الرفاعي، مرجع سابق، ص 36–38.

على التعويضات عن الزوجات غير العاملات والأولاد بغض النظر عن حالة الأجيرة، في حين لا يمكن للأجيرات أن يتقاضين تعويضات عن الأطفال إلاّ إذا كان أزواجهن متوفين أو يعانون من مرض لا يسمح لهم بالعمل. وتنص المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي على التمييز ضد النساء فيما يتعلق بأزواجهن في الحصول على الرعاية الصحية والاستشفاء وغير ذلك من الاستحقاقات الاجتماعية.

أمّا على الصعيد القانوني فقد تمّ توحيد نهاية سِن الخدمة للرجال والنساء في قانون الضمان الاجتماعي عام 1987. كذلك تعديل القانون رقم 207 بتاريخ 2000/5/26 في قانون العمل الذي قضى بتعديل المواد 26،28،29،52، لتشمل العامل والعاملة والمساواة في الحقوق والواجبات. كما أنّ المادّة 28 من قانون العمل اللبناني قد حفظت إجازة الأمومة للعاملة في القطاع الخاص بعشرة أسابيع[1].

وبهدف تشريع حماية حقوق الانسان، قام مجلس النواب اللبناني باتخاذ بعض المبادرات، ومنها [2]:

- إنشاء لجنة حقوق الانسان النيابيّة: في سبيل العمل على ضمان الحقوق المدنية والسياسيّة والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ومن مهامها الأساسيّة القيام بالاعمال التشريعية والرقابية ودراسة المشاريع واقتراحات القوانين التي تُحال اليها م قبل مجلس النواب ومجلس الوزراء.
- إطلاق الخطّة الوطنيّة لحقوق الانسان في لبنان[3]. كما تمّ اقتراح قانون إنشاء الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان[1]. التي ومن مهام هذه الهيئة ايضاً المساهمة في اعداد التقارير الأوليّة

---

[1]- قانون العمل اللبناني، **المادة 28:** ألغي نص المادة الثانية بموجب القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 وإستعيضَ عنه بالنص الآتي:

يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلنَ إجازة أمومة لمدة 7 أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تفيد بتاريخ الولادة المحتمل.

[2]- د. ميريام يونس، **التزامات لبنان بحقوق الانسان بين المواثيق الدولية الأساسية والتشريعات الوطنية**، واقع وتوصيات، المؤسسة اللبنانية للسلم الاهلي الدائم، مؤسسة كونراد ادیناور، المكتبة الشرقية، بيروت، 2015، ص:14.

[3]- **الخطة الوطنية لحقوق الانسان في لبنان (2013- 2019)**: أطلق مجلس النواب اللبناني الخطة الوطنية لحقوق الانسان في 2012/12/10، وتهدف الخطّة الى تحديد الخطوات التشريعية والاجرائية والتنفيذيّة اللازمة من أجل تعزيز احترام حقوق الانسان في لبنان وحمايتها وتعزيزها. كما اعتبر مجلس النواب أنّ إنجاز هذه الخطّة يُشكّل " سابقة مميّزة في تاريخ لبنان، تضاف الى الاحكام الدستورية والاتفاقيات والمعاهدات الدولية العديدة التي أبرمها لبنان، التي تعلن التزام لبنان الحريات العامّة وحقوق الانسان ووجوب ترجمتها في جميع المجالات" . وقد أتت هذه الخطّة نتيجة جهود لجنة حقوق الانسان النيابيّة، بالاشتراك مع باقي لجان المجلس النيابية والوزارات والادارات المعنيّة، بما فيها الأجهزة الأمنيّة والقضاء، وذلك بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الانمائي ومكتب المفوض السامي لحقوق الانسان وممثلي وممثلات منظمات المجتمع المدني العاملة في لبنان. يبقى من الضروري إقرار الخطّة الوطنية لحقوق الانسان من قبل الهيئة العامّة لمجلس النواب ووضعها موضع التنفيذ.

والدورية المتوجبة على الدولة اللبنانية بموجب اتفاقيات دولية او اقليمية، واقتراح التوصيات، ورصد تطبيقها. ويعكس اقتراح هذا القانون إلتزام لبنان بميثاق الأمم المتحدة وقراراتها، لا سيما قرار الهيئة العامّة رقم 48-134 لعام 1993 حول إنشاء مؤسسات وطنية لتعزيز وحماية حقوق الانسان.

كما قامت الدولة اللبنانيّة ببعض المبادرات ذات الطابع المؤسساتي بهدف حماية وتعزيز حقوق الانسان، نذكر منها:

- إنشاء **مركز وسيط الجمهورية (الاومبودسمان)** هو: "شخصية مستقلة لا تتلقى التعليمات من أي سلطة، وهو يتدخل ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، لتسهيل التعامل مع الإدارة والمساعدة على حلّ الخلافات الناجمة عن هذا التعامل[2]، ومن ضمنها النظر في الخلافات والانتهاكات المتعلقة بحقوق الانسان. غير أنّه رغم صدور القانون المتعلق بوسيط الجمهوريّة في 4/ 2005/2 لم يوضع موضع التنفيذ حتى تاريخه.
- إنشاء **المجلس الأعلى لحقوق الطفل** عام 1994 بقرار صادر عن مجلس الوزراء رقم 94/29، برئاسة وزير الشؤون الاجتماعيّة والمدير العام للوزارة نائباً للرئيس وعضوية ممثلي عدد من الوزارات والجمعيات الأهليّة والمنظمات الدولية المختصّة في مجال الطفولة[3].

إنشاء **اللجنة الوطنيّة لشؤون المعوقين** وفقاً للقانون رقم 2000/220 ومركزها وزارة الشؤون الاجتماعيّة.

---

[1]– تتمتع هذه الهيئة بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية والادارية وتتضمن لجنة دائمة تدعى لجنة الوقاية من التعذيب. وتعمل الهيئة على حماية حقوق الانسان وتعزيزها في لبنان وافق المعايير الواردة في الدستور اللبناني والاعلان العالمي لحقوق الانسان والاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان، والقوانين والقوانين اللبنانية المثقفة مع هذه المعايير، بالاضافة الى أداء المهام المهام الخاصة المحددة في هذا القانون. ولها في ذلك أن تتعاون بشكل مستقل مع الهيئات الدولية والمحلية المعنية بحقوق الانسان. وقد أتت هذه الخطّة نتيجة جهود لجنة حقوق الانسان النيابيّة، بالاشتراك مع باقي لجان المجلس النيابية والوزارات والادارات المعنيّة، بما فيها الأجهزة الأمنيّة والقضاء، وذلك بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الانمائي ومكتب المفوض السامي لحقوق الانسان وممثلي وممثلات منظمات المجتمع المدني العاملة في لبنان. يبقى من الضروري إقرار الخطّة الوطنية لحقوق الانسان من قبل الهيئة العامّة لمجلس النواب ووضعها موضع التنفيذ.

[2]_ قانون رقم 664 تاريخ 2005/2/4 (ج.ر. رقم 6 تاريخ 2005/2/10).

[3]– المجلس الأعلى للطفولة، موقع وزارة العدل، الجمهورية اللبنانية: http://ahdath.justice.gov.lb/partners-council.htm تاريخ الدخول الى الموقع 2020/11/15.

- إنشاء **قسم حقوق الانسان** في وحدة المفتشيّة العامّة للأمن الداخلي في وزارة الداخلية والبلديات عام 2008.
- إطلاق **الخطّة الاستراتيجيّة** لقوى الأمن الداخلي عام 2012 ضمن مشروع التخطيط الاستراتيجي وحقوق الانسان والتواصل مع المواطنين.

تُشكل الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان جزءاً اساسيّاً من التزاماته الدوليّة وتسمو على القوانين الوطنيّة وتلزم المحاكم بها. وضمن المشترع اللبناني قانون أصول المحاكمات المدنيّة نصّاً يغلب أحكام المعاهدات الدوليّة على أحكام القانون الوطني عند التعارض بينهما، وقد جاء في المادة الثانية من القانون المذكور ما حرفيته: " على المحاكم ان تتقيّد بمبدأ تسلسل القواعد. عند تعارض احكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي تتقدّم في مجال التطبيق الأولى على الثانية. لا يجوز للمحاكم أن تعلن بطلان أعمال السلطة الاشتراعية لعدم انطباق القوانين العاديّة على الدستور او المعاهدات الدوليّة"[1]. ووفقاً للمادة 26 من اتفاقيّة فيينا لقانون المعاهدات 1969، " العقد شريعة المتعاقدين".

فكل معاهدة نافذة مُلزمة لأطرافها وعليهم تنفيذها بحسن نيّة. كما وتنص المادّة 27 من نفس الاتفاقيّة على أنّه " لا يجوز لطرف في معاهدة أن يحتج بنصوص قانونه الداخلي كمبرر لإخفاقه في تنفيذ المعاهدة".

من هنا يكمن دور البرلمان في تفعيل بنود الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان من خلال مواءَمة تشريعاته الوطنيّة مع أحكام هذه الاتفاقيات الدوليّة ومراقبة تنفيذها.

اذاً يقع على الدولة واجب أن تبذل جهدها لتطبيق الاتفاقيات الدوليّة التي صادق عليها لبنان وتفعيلها على المستوى الوطني، وذلك من خلال الغاء او تعديل القوانين الداخليّة التي تتعارض مع أحكام الاتفاقيّة او استحداث قوانين جديدة بحيث يتم مواءمة القوانين الوطنيّة مع الاتفاقيات الدوليّة التي صادق عليها لبنان. ويتوجب على الدولة تأمين وتخصيص الموارد اللازمة وتفعيل الآليات الوطنيّة للوفاء بالتزاماتها الدوليّة. ولا شك أن التزام شرعة حقوق الانسان في لبنان، يرتبط الى حدّ كبير بانتظام عمل المؤسسات الدستورية.

**النبذة الثانية– الحقوق الأساسيّة للمنتسبين للضمان الاجتماعي في ظل الاتفاقيات الدوليّة لمنظمتَي العمل الدوليّة والعربيّة:**

عند الحديث عن الاتفاقيّات والنصوص الدوليّة الخاصّة بالعمل، تبرز منظمة العمل الدوليّة كفاعل أساسيّ لا يمكن التغافل عنه. هذه المنظمة التي أُنشئت في العام 1919 تحوّلت إلى وكالة متخصّصة تابعة

[1]– قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني، مرسوم اشتراعي رقم ٩٠، صادر في ١٩٨٣/٩/١٦.

لمنظمة الأمم المتحدة عام 1946. بهدف الترويج لمبدأ العدالة الاجتماعيّة وحقوق الإنسان وشروط وظروف العمل النموذجيّة، من أجل تحقيق سلامٍ دائم وعالمي.

ونتيجة الأثر الفاعل للاتفاقيّات الدوليّة والفعاليّة التي تخلقها آليات تشكيل هذه المنظمة من حيث كونها منظمة ثلاثيّة الأطراف[1]، تبرز اتفاقيّات العمل الدوليّة بمثابة الناظم الدولي، وضابط القواعد العالميّة التي يجب على كلّ الدول قياس تشريعاتها وممارساتها على ضوئها. وتشكل منظمة العمل الدوليّة عنصراً حاضراً في تحديد معايير العمل اللائق والمساواة في العمل والحدود القصوى لالتزامات الأُجراء والحدود الدنيا للتقديمات والتأمينات الاجتماعية وغيرها من المواضيع التي حوتها اتفاقيات منظمة العمل الدولية[2].

كما تنوّعت الوسائل التي لجأ إليها الإنسان لتحقيق الأمن الاجتماعي بصوره وأشكاله كافّة بهدف تأمين نفسه ضد المخاطر التي تتهدّده، فكان الإدّخار الفردي، المساعدات الخيريّة، التأمين الخاص ونظام المسؤوليّة المدنيّة بالنسبة لطوارئ العمل والأمراض المهنيّة وما إلى ذلك... إلّا أنّ هذه الوسائل لم تكن كافية لمواجهة المخاطر التي تزداد يوماً بعد يوم، ممّا حذا بالتفكير بفكرة صناديق المعونة الاجتماعيّة التي تطوّرت لتأخذ شكل الصورة الإلزاميّة للضمانات الاجتماعيّة.

فالضمان الاجتماعي هو مجموعة من التأمينات الاجتماعية، يحدّد كلُ تأمين منها حاجة أو حاجات المواطن ويستجيب لها في إطار تشريع يُبيّن الإلتزامات والحقوق ويرسم معادلة التوازن بينهما. وعليه فإنّ الضمان الاجتماعي هو نظام تأمينيٌ تكافليٌ عامٌ يهدف إلى حماية الأشخاص اجتماعياً واقتصادياً، ويحدد القانون مزاياه ومصادر تمويله، وتقوم الحكومة عبر مؤسسات أو هيئات تنشئها بمقتضى هذا النظام لأداء هذه المزايا في حال تحقّق أحد الأخطار الإجتماعية التي يتعرض لها الأشخاص، مثل؛ الشيخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل، والتعطّل عن العمل، وغيرها، وتموّل هذه المزايا من اشتراكات يتحمّلها الأشخاص المؤمَّن عليهم وأصحاب العمل. ويهتم هذا النظام بتحقيق اعتباراتِ الكفاية الاجتماعية[3].

كذلك فقد طُبّق نظام الضمان الاجتماعي بدايةً في ألمانيا عام 1883، ثمّ أخذ به العديد من الدول الأوروبيّة، والولايات المتحدة الأمريكية عام 1935 بعد الأزمة الاقتصاديّة التي عانت منها عام 1929، وقد تبنّى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مصطلح "الضمان الاجتماعي" عام 1948، حيث اعتبر أنّ لكل

---

[1]– يقصد بالأطراف الثلاثة : الأطراف الانتاجية الثلاثة: الحكومات، أصحاب العمل والعمّال.

[2]– إيمان، خزعل، مرجع سابق، ص:73.

[3]– نبذة عن **المؤسسة العامّة للضمان الاجتماعي**، عمان– الأردن، https://www.ssc.gov.jo/arabic/عن–المؤسسة/ تاريخ الدخول إلى الموقع: 2020/2/20.

شخص الحق في الضمان الاجتماعي للحفاظ على الكرامة ونمو شخصيّته نمواً حراً وفقاً لموارد ونظم كل دولة[1].

وفي لبنان، نلاحظ أنّ الحماية الاجتماعيّة قد بدأت مع قانون الموجبات والحقوق والعقود حيث نصّ المشرّع اللبناني في قانونه الصادر عام 1932 على حق الأجير في النفقات الطبيّة عند المرض والحق بالتعويض عن الصرف التعسفي وغيرها من الحقوق لاحقاً، كتحديد ساعات العمل ونظام الاستخدام للأحداث والمرأة، كحق إجازة الأمومة وساعات العمل المحددة الخاصّة بهن، والحد الأدنى للأجور في قانون العمل الصادر عام 1946. وبالتالي أُنشئ نظام الضمان الاجتماعي استكمالاً لضمان سلامة الأجراء في المرض، الشيخوخة، البطالة والوفاة، بالمرسوم الاشتراعي رقم 13955 تاريخ 1963/9/26، حيث اعتبرت مؤسّسة عامّة مستقلّة ذات طابع اجتماعي، تتمتّع بالشخصيّة المعنويّة وبالاستقلال المالي والإداريّ[2].

**<u>أولاً: اتفاقيّة منظمة العمل الدوليّة:</u>**

– **الاتفاقيّة رقم 102**[3]: من أهم ما تضمَّنته هذه الاتفاقيّة هو تعريفات، شملت عبارة "الزوجة"، و"الأرملة"، و"الولد". بالإضافة إلى إلزاميَّة كل عضو تطبَّق عليه هذه الإتفاقيَّة أن يقوم بتنفيذ ثلاثة على الأقل من الأبواب التالية: الرعاية الطبيَّة، تعويضات الأجر، البطالة، الشيخوخة، إصابة العمل، المزايا العائليَّة، مزايا الأمومة، العجز، والورثة.

كما حدَّدت الاتِّفاقيَّة المذكورة شروطًا على المزايا في مجالاتٍ عدَّة، أهمُّها الرعاية الطبية في الحالات المرضيَّة، من زيارة الطبيب في المنزل، ورعاية الأخصائيين داخل وخارج المستشفيات، والأدوية، والاستشفاء عند الضرورة. كذلك حالات الحمل والوضع، من الرعاية قبل الوضع وبعده من الأطباء أو القابلات المؤهَّلات، والإقامة بالمستشفى عند الضرورة. وأيضاً في مجال مزايا الشيخوخة، من مراعاة السنّ المحدَّد للعمل، على أن لا يزيد عن 65 سنة، وتحديد سقوف الاستفادة، وتحديد المعاش التقاعدي.

---

[1]– **المادة 25**: لكلِّ شخص حقٌّ في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته، وخاصَّةً على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحقُّ في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمُّل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه.
للأمومة والطفولة حقٌّ في رعاية ومساعدة خاصَّتين. ولجميع الأطفال حقُّ التمتُّع بذات الحماية الإجتماعية سواء وُلِدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار.

[2]– تبعاً للمادّة الأولى (الفقرة الأولى والثانية) من قانون الضمان الاجتماعي.

[3]– **الاتفاقية** رقم**102** الصادرة عن الدورة الخامسة والثلاثين للمؤتمر العام الدولي بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي "المعايير الدُنيا" لأنظمة ضمان الشيخوخة تاريخ 1952/6/28، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1955/4/27.

كذلك تضمنَّت الاتِّفاقيَّة تعويض إصابة العمل، من تغطية إصابات العمل، والأمراض المهنية، والعجز الناتج عن العمل بحسب نسبته. وأيضًا في مجال الخدمات الطبيَّة، من خدمات طبيَّة، وتمريض، ونقاهة، وعلاجات متنوعة، وعلى التكفل بعائلة العامل المتوفّى (أرملته وأولاده).
كما أنَّ تمويل هذه التغطية يتمّ عن طريق الاشتراكات أوالضرائب أو الإثنين معًا، مع مراعاة الحالة الاقتصاديَّة للمضمونين، وتحميلا لأعضاء الموقِّعين على الاتفاقية كافة، مسؤوليَّة الإدارة والإشراف على المؤسَّسات التي تطبِّق هذه الاتفاقية، وحسن السير فيها.

– **الاتفاقيّـة رقـم157**[1]: تعتمد هذه الاتفاقيّة على بعض المقترحات المتعلّقة بالحفاظ على حقوق العمّال المهاجرين في مجال الضمان الاجتماعي، كماتنطبق على أي فرع للضمان الاجتماعي، فيما يتعلّق بالرعاية الطبيّة، إعانات المرض، إعانات الأمومة، إعانات العجز، إعانات الشيخوخة، إعانات الورثة، إعانات حوادث العمل والأمراض المهنيّة، إعانات البطالة والإعانات العائليّة.

انطلاقاً مما تقدَّم، فإنّ للضمان الاجتماعي أهمية فائقة لرفاهية العمال وأسرهم والمجتمع برمّته. فهو حق أساسي من حقوق الإنسان وأداة جوهرية لخلق التلاحم الإجتماعي، وبذلك يساعد على ضمان السلام الاجتماعي والاندماج الاجتماعي. وهو جزء لاغنى عنه من السياسة الاجتماعية ويؤدّي دوراً هاماً في الحماية من الفقر وتخفيفه.

وفي إمكان الضمان الاجتماعي، من خلال التضامن الوطني والمشاركة العادلة في الأعباء، أن يسهم في تحقيق كرامة الإنسان وفي المساواة والعدالة الاجتماعية. كما أنّ له أهميته في إشراك المواطنين وإسهامهم وتنمية الديمقراطية.وقد أشار نظام الضمان الاجتماعي إلى أنّ قانون تعويض نهاية الخدمة وُضع بشكل مؤقت ريثما يتم إعداد قانون عام لضمان الشيخوخة أسوة بالغالبيّة العظمى للدول.

كما أنّ الضمان الاجتماعي، إذا أدير كما ينبغي، يعزّز الإنتاجية بتوفير الرعاية الصحية وتأمين الدخل والخدمات الاجتماعية. ويشكل، في اقترانه بإقتصادٍ مُتنامٍ وبسياساتٍ نشِطة لسوق العمل، أداةً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. وهو يُيسّر من التغيّرات الهيكلية والتكنولوجية التي تتطلب قوة عمل متكيفةً ومرنِة. ويلاحَظ أنّ الضمان الإجتماعي، وإن كان يمثل تكلفةً بالنسبة للمنشآت، إلا أنّه استثمار في البشر أوسندٌ لهم. ويصبح الضمان الاجتماعي أكثر ضرورة عن ذي قبل في سياق العولمه وسياسات التكيّف الهيكلي.

[1]– **الاتفاقيّة** رقم **157** بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي الصادرة في الدورة الثامنة والستين تاريخ 1982/6/2.

كما لا يوجد نموذج مثالي واحد في مجال الضمان الاجتماعي فهو ينمو ويتطور مع الزمن. وتوجد بخصوصه مخططات شتى: المساعدة الاجتماعية والمخططات الشاملة والتأمين الاجتماعي وأحكام عامة أو خاصة. وعلى كل مجتمع أن يقرّر أفضل السبل لضمان تأمين الدخل والحصول على الرعاية الصحيّة. وستعكس هذه الخيارات القيم الاجتماعية والثقافية للمجتمعات، وتاريخها، ومؤسساتها ومستوى تنميتها الاقتصاديّة، وتطلّع الدولة بدور يحظى بأولوية في تحسين الضمان الاجتماعي وترويجه ومدّ غطائه.وعلى جميع النُّظم أن تتفق على مبادئ أساسيّة معيّنة. وينبغي بصفة خاصة أن تكون الإعانات مأمونة وغير تمييزية، وينبغي أن تُدار المخططات بدقة وشفافيّة، على أن تكون التكاليف الإدارية منخفضة قدر الإمكان، وأن يكون هناك دورٌ قوي للشركاء الاجتماعيين. وإنّ ثقة السكان في نظم الضمان الإجتماعي تشكل عاملاً أساسياً لنجاحها. ولكي توجد الثقة، يصبح الحكم السديد أمراً جوهرياً[1].

والجدير بالذكر أن ظاهرة التهرّب من موجبات الضمان الاجتماعي لها تداعياتٌ خطيرة على الأمن الاجتماعي والاقتصادي، إذ تَحول دون وصول الدولة إلى أهدافها خاصّة على صعيد الحماية الاجتماعيّة، حيث تؤدّي إلى خلل في التوازن الاجتماعي عبر توسيع الفجوة بين الطبقات في المجتمع، نظرًا لانعكاساتها على الطبقة العاملة والفقيرة بشكلٍ خاص. يمكن أن تعود بعض حالات التهرّب إلى وجود عيبٍ في القانون نفسه يمنع المكلّفين من تطبيقه، أو ينطوي على صعوبة في التطبيق، أو أنّه يشكّل ضررًا بالنسبة للمكلفين. في حين قد يشكل السعي لإزاحة "العبء" عن كاهل أصحاب العمل السبب الأساسي للتهرّب من موجبات الضمان، حيث لا حجة له إلّا إرادة التهرب بحد ذاتها من قبل أصحاب العمل خدمةً لمصالحهم الخاصة.

أمّا لجهة التمويل ونظامه، فإنّه الأساس لاستمرار الضمان الاجتماعي وديمومته، لذلك إذا أردنا أن نحدّد أسس التمويل عبر الاشتراكات علينا البحث في عيوبه التي قد تشكل سببًا محتملاً بالنسبة لأصحاب العمل للتهرّب من موجبات الضمان الاجتماعي. فنظام تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يعتمد على الاشتراكات المهنيّة، ولهذا النظام مميزات عديدة. فمثلاً يجري احتساب الاشتراكات واقتطاعها من أصل أجر العمّال بحيث لا يشعر صاحب العلاقة بثقل هذا الاشتراك، والاشتراكات المدفوعة تكون مقابل الاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي، فيما الاشتراكات المتوجبة على صاحب العمل هي دليلُ تضامن مع الأجير وحفظ لحقوقه وتأمين الحماية له ليعطي أفضل ما عنده خلال دوام العمل والتخفيف من أعبائه.

بالإضافة إلى ذلك فالتمويل عبر الاشتراكات يؤدّي إلى إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته عن عمّاله في حال تعرّضِ الأجَراء لحوادث عمل. أمّا على صعيد التعويضات النقدية المدفوعة للمضمونين فهي تختلف

---

[1] – استنتاجات المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته التاسعة والثمانين 2001، وإذ أجريت مناقشة عامة على أساس التقرير السادس بعنوان "**الضمان الاجتماعي: "القضايا، التحديات، والآفاق**".

بحسب بدل الاشتراك المدفوع من المضمون، كلما كان الاشتراك أكبر زادت قيمة التعويض، حيث التعويضات تحتسب على أساس نسبة مئويّة من الأجر أو الكسب[1] الخاضع للاشتراك.

ورغم هذه المميزات التي يتمتع بها نظام التمويل عبر الاشتراكات المهنيّة، إلّا أنّه يتخلّله أيضًا العديد من العيوب التي تجعله عرضة للانتقاد، منها صعوبة مراقبة الكسب الخاضع للاشتراك، وعدم مراعاة الاشتراكات للمؤسسات الصغيرة، وواقع أن التمويل بواسطة الاشتراكات غالباً ما تتخلّله محاولات غشٍّ واحتيال للتهرّب من الدفع.

وتحتسب الاشتراكات طبقاً لكل فرع من فروع الضمان بحسب النسب المئويّة لكل فرع، لذا فإن التصريح عن أجور العمال واحتساب الاشتراكات المتوجبة قانوناً عن كل عامل تبعاً للأجر الذي يتقاضاه، مهم جداً على صعيد التمويل بالنسبة للصندوق، كما أنّ التصريح عن الأجر الحقيقي للأجر مهم جداً لأنّه يؤثر بتعويض نهاية الخدمة للأجير عند انتهاء عمله. وتحديد الكسب الخاضع للاشتراك يتطلّب تحديداً واضحاً للعناصر واللواحق التي يتألّف منها الأجر، لأنّه يتخذ الأساس لحساب اشتراكات كل فروع الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى تحديد بعض التقديمات كالتعويضات المستحقّة للمضمونين.

إضافة إلى أنّ بعض أصحاب العمل يجدون صعوبةً في تحديد الأجر الخاضع للاشتراكات وطريقة اكتسابها، ويجد البعض صعوبةً في التعامل مع النماذج التي يفرضها الضمان الاجتماعي لتقديمها في التصاريح المحدّدة قانونًا، ولا يدرك المُهَل القانونية إلا من كان على اطلاع بها وتدخلُ ضمن اختصاصه، لذلك فإن إهمال تقديم التصاريح يكون أحيانًا بسبب جهلِ أصحاب العمل بموجباتهم القانونيّة.

من هنا، فإنّ التهرّب من موجبات الضمان الاجتماعي يؤثر على العمّال وأسرِهم وعلى وضع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المالي. فالتهرّب يناقض أهداف الحماية الاجتماعيّة التي يسعى إليها الصندوق لحماية العامل وأسرته من المخاطر المستقبليّة التي يمكن أن يتعرّض لها. كما أنّ التمويل عبر الاشتراكات المهنيّة يشكل عبئًا على أرباب العمل الذين يملكون مؤسسات صغيرة ذات رأسمال صغير لا تحتمل دفع اشتراكات كبيرة عن الموظفين لديها مما يجعلها عرضة لأن توظّف عددًا أقل من المستخدمين لإنجاز عملها، والغاية من ذلك تخفيف العبء الماليّ المتمثّل بالاشتراكات المتوجبة للضمان الاجتماعي عن كل أجير. فحساب الاشتراكات على أساس نسبةٍ مئويّة من الأجور يشكل طريقة لا تراعي كلفة اليد العاملة وأرباح المؤسسات الصغيرة، ممّا يدفع إلى القول بأنّ هذا النظام لا يدعم هذه المؤسسات. وقد يؤدي ذلك إلى

---

[1] – **المادة 68** من قانون الضمان الاجتماعي المعدّلة بالقانون رقم 3/ 82: "إن الكسب الذي يتخذ أساسًا لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عينًا إلى العامل".

تقليص الاستثمارات في البلاد وعدم السماح للمؤسسات الصغيرة واتِساع الفجوة بين طبقاته، ويشجع في النهاية التمرّدَ على القانون ومخالفته واعتماد الغش وسيلةً للتهرّب من الموجبات المفروضة على صاحب العمل.

لقد نصّت المواد 77، 80 و81 من قانون الضمان الاجتماعي على العقوبات التي يتعرّض لها المكلّفون في مخالفة الموجبات، كعدم التصريح عن عمل العمّال أو عن ترك العامل عملَه، أو عن التغيّرات في المؤسّسة وإهمال التصريح الإسميّ السنوي وعدم تنظيم السجلّ الخاص واحتجاز اشتراك العمّال من قبل أصحاب العمل بالإضافة إلى تقديم تصاريح غير دقيقة بهدف الاستفادة من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي دون وجهِ حق. ويُعتبر الوضع الاقتصادي المُزري سبباً في ازدياد البطالة وزيادة المنافسة غير المنظمة للعمل، ممّا يجعل العامل يقبل أيّ أجرٍ مقابل العمل الذي يقوم به حتى لو كان لا يكفيه علّهُ يقيه صعوبات الحياة. أمّا بالنسبة لأصحاب العمل فيريدون لمصالحهم أن تكبر وتزدهر وتضخّ عليهم الأموال، حتى لو كان ذلك على حساب العمّال الذين يعملون لديهم. كما دفعت البطالة في لبنان أصحاب العمل إلى استغلال حاجة طالب الوظيفة، ووضعه في خانة الضعيف الذي لا يستطيع أن يساوم لا في قيمة الأجر المدفوع مقابل عمله، ولا في انتسابه للضمان الاجتماعي، ممّا شكل سبباً آخر لدى أصحاب العمل للتهرّب من موجبات الضمان الاجتماعي وحرمان العامل من حقه في الضمان.

إلّا أنّ عدم تسجيل العامل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يؤثّر سلباً على إنتاجيّته لشعوره بعدم الانتماء للمؤسسة التي يعمل لديها، وذلك بسبب فقدان الشعور بالأمان والحماية والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي[1]، الأمر الذي قد يؤدي إلى الانتقام والتخريب وإقدام العامل على الأذيّة المقصودة في العمل، وهو الأمرُ الذي لايخفى تأثيره على المؤسسات وإنتاجيّتها.

إنّ نسبة التهرّب الكبيرة من موجبات الضمان الاجتماعي سبّبت العجز المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لا سيّما في فرع المرض والأمومة. ومع أنّ القانون اللبنانيّ للضمان الإجتماعي قد وضع أُسساً لمكافحة التهرّب، إلاّ أنّها كانت ضعيفة ولم تقم بدورها في منع المخالفات، كما أنّ غياب الرقابة على المؤسسات بشكلٍ دائم للتأكد من صحة التصاريح المقدّمة من قبل أصحاب العمل إلى الصندوق سهّل عمليات التهرّب من موجبات الضمان الاجتماعي. وفي ظلّ غياب الرقابة الخارجيّة على صندوق الضمان الاجتماعي وعدم خضوعه لرقابة التفتيش المالي، فقد زاد الهدرُ الإداري فيه، كما لم يقم الصندوق بقطع

[1]– محمود أحمد النجار، **التهرب من الاشتراك في الضمان الاجتماعي**، مجلة العلوم الاجتماعية، الاردن، 2011/3/17.

الحساب خلال الثماني سنوات الماضية، ممّا سهّل تغطية المخالفات الحاصلة، بالإضافة إلى عدم قيام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بجباية مستحقاته من قبل المكلّفين، هذه الأسباب وغيرها سهّلت عمليات التهرّب.

إنطلاقاً مما تقدم، فإنّ مؤسسة الضمان الاجتماعيّ من أهم المؤسسات، حيث يستفيد أكثر من ثلث المواطنين اللبنانيين من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، منها التقديمات الطبيّة والتعويضات العائليّة وتعويض نهاية الخدمة، إلاّ أنّ بعض القوانين لم تنفّذ بعد كنظام الشيخوخة، وبعض القوانين ما زالت تطبّق بحسب قانون العمل كالإجازة المرضية بدلَ تعويض المرض من قانون الضمان الاجتماعي. كما لم يُطبّق فرع طوارئ العمل بموجب المادّة 28 من قانون الضمان الاجتماعي ولم يطبّق إلى الآن فرع التقديمات التعليميّة من فرع نظام التقديمات العائليّة والتعليميّة.

أمام هذا الواقع يعاني الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من مشاكل عديدة تهدّد عمله والأهداف التي وُضع لأجلها، وذلك في ظلّ التدخل السياسي والفساد الإداري وغياب المكننة الشاملة والآليّات المتطوّرة، بالإضافة إلى تهرّب المكلفين من موجبات الضمان الإجتماعي والاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي دون وجه حق. كما أنّ استخدام أموال صندوق تعويض نهاية الخدمة لدعم العجز الذي وقع فيه صندوق المرض والأمومة بعد أن خُفّضت الاشتراكات من 15% إلى 9%، هو مخالفٌ بشكل صريح للمادّة 64 التي تنص على أنه:" يتمتع كلّ فرع من فروع الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة السابعة من هذا القانون بالاستقلال الماليّ ويتصرّف بموارده الخاصة لتغطية تأديته ولا يمكن استعمال واردات الصندوق وممتلكاته إلاّ للغايات المحدّدة في هذا القانون" [1]. ولا يمكن لفرع تعويض نهاية الخدمة أن يكون الحلّ الدائم لعجز فرع المرض والأمومة. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن نتائج التهرّب من موجبات الضمان الاجتماعي تقع أولاً على المضمون الذي يفقد التغطية الاجتماعية، ومن نتائج التهرّب أيضاً التأثير على هيبة الدولة والسياسة الإنمائية للحكومة والتأثير سلباً على إنتاجية العامل وإضعاف الشعور بالانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها وزيادة العجز المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

---

[1]– عُدّلت المادة 64 من قانون الضمان الاجتماعي الأحكام الماليّة وحل الخلافات، الباب الأوّل: الموارد والتنظيم المالي بموجب قانون منفذ بمرسوم 6110/ 1973.

لذا فإنّ الاتجاه إلى حلِ مشكلة التهرّب ضروريٌّ وأساسيّ للحفاظ على استمراريّة عمل هذه المؤسسة، ولا بد من اعتماد آلياتٍ جديدة لمكافحة التهرّب من أجل الحفاظ على المظلّة الاجتماعيّة للعمّال وحماية حقوقهم. وبالتالي فإنّ عجز الصندوق الوطني للضمان الاجتماعيّ الماليّ هو نتيجة عدم تطبيق القانون ومخالفة أحكامه. التهربُ ليس المشكلة الوحيدة، فتنفيذ القوانين هو أسهل خطوة في معالجة حال هذه المؤسسة ومساعدتها في تحقيق هدفها، فما هي الدوافع لتأجيل تنفيذ قوانين الضمان الاجتماعي بكلّ فروعه؟ لماذا لا تعطي الدولة الأولويّة للصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعي في تقديم المساعدات الماليّة؟

تُعتبر أنظمة ضمان الشيخوخة رُكناً أساسيّاً للسياسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة وعاملاً إيجابياً يُساهم في الاستقرار والعدالة الاجتماعيَّين. ولا بد من إعادة النظر في أنظمة التأمينات عبر الاستفادة من الجهود الكبيرة والمتراكمة التي قامت بها جهات رسميّة وشبه رسميّة داخليّة عدّة، بالتعاون مع البنك الدوليّ ومنظمة العمل الدوليّة، بغية بلورة بدائل لهذه الأنظمة. وقد تمخّضت مُحصّلة هذه الجهود عن استحداث مشروع قانون للتقاعد وضمان الشيخوخة[1] .

إذا كان نظام ضمان الشيخوخة المقترح ينطوي على العديد من الإيجابيات ويوفّر فرص استدامة أكبر، إلّا أنّ التعاطي معه من زاوية إرساء مرتكزات الحقوق الاجتماعيّة المنشودة، يكون من خلال التأكيد على ضرورة الحفاظ على أموال الصندوق المتوجبة على أصحاب العمل. كما يجب أن تشمل خدمات أي نظام جديد كلّ الأجَراء العاملين في البلاد، وضرورة ضمان البطالة كواحد من أبرز الحقوق الاجتماعيّة وكعنوان للتعاقد والتكافل الاجتماعي. إضافةً إلى التوجّه نحو تطوير الإطار التشريعي والمؤسّسي الناظم لسوق العمل وبالتعاون مع وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ووزارات أخرى لوضع برامج لمعالجة وتقليص ظاهرة العمل غير النظاميّة عبر إجراءاتٍ أكثرَ مرونةً حول التصريح عن أعمالهم، مقابل حصولهم

[1] – أُحيل منذ فترة طويلة إلى المجلس النيابي: يُؤمّن انتقال الموظفين والعمّال في القطاع الخاص، ممّن سيَفِدون إلى سوق العمل بعد تاريخ صدور القانون، إلى النظام الجديد الموحّد، مع الحفاظ على الحقوق المكتسبة للموظفين والعمّال المستفيدين راهناً من نظام تعويضات نهاية الخدمة.

على تقديماتٍ وضمانات. كذلك التوجّه نحو تسهيل الانتقال إلى العمل سواء كأُجَراء أو كعاملين لحسابهم إلى سوق العمل مِن خِرّيجي الجامعات والتعليم المهني، أو من جانب المتسرّبين من التعليم[1] .

**ثانياً: الاتفاقية العربيَّة لمنظَّمة العمل العربيَّة**

– **الاتفاقيّة رقم 3**[2]**:** لقد كان أبرز ما تضمَّنته هذه الاتفاقيَّة هو إلزاميَّة أن يشمل التشريع الوطني نوعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات التالية: تأمين إصابات العمل، التأمين الصحِّي ضد المرض، تأمين الأمومة(الحمل والوضع)، التأمين ضد العجز، تأمين الشيخوخة، التأمين ضد الوفاة، التأمين ضد البطالة، وتأمين المنافع العائليَّة. مع تحديد حدّ أدنى للتقديمات لكل فرع من الفروع المذكورة أعلاه.

– **الاتفاقيّة رقم 14**[3]**:** لقد ذهبت هذه الاتفاقية بالاتجاه ذاته بشأن حق العامل العربيّ في التأمينات الاجتماعية، حيث جاء أن النص على أحكام الاتفاقية يسري على العمال العرب الوافدين للعمل من قُطرٍ عربي إلى قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية، والعمال الفلسطينيين الذين يعملون أو ينتقلون لغرض العمل بين الدول العربية المصدّقة على هذه الاتفاقية، أو الوافدين مندولة أجنبية.

إنّ اتفاقيّات[4] وتوصيات العمل[5] الدوليّة والعربيّة جاءت للسعي قدمًا في سبيل تطوّر المجتمعات، خاصّةً لناحية ظروف العمل وتأثيرها المباشر على تطوّر الأطر الاقتصاديّة والاجتماعيّة للدول. كما للمرأة حصّة بالغة الأهميّة في المواثيق الدوليّة والعربيّة حيث وضعها المشرّع في القوانين الوطنية لبعض الدول بمكانةٍ عالية ورفيعة وسعى إلى ضمان حقوقها وتأمين الحماية الضروريّة لمزاولة عملها دون تعريض حياتها للخطر.

[1]– روجيه نسناس: " **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**"، دار النهار– بيروت، 2016، ص 346...349.

[2] – **الاتفاقية** رقم **(3)** لعام 1971 بشأن المستويات الأدنى للتأمينات الاجتماعية، أقرَّت بتاريخ 1971/3/27.

[3] – **اتفاقية** العمل العربية رقم **(14)** لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية التي أقرّها مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة بمدينة بنغازي بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية في آذار 1981.

[4]– ملحق رقم (17) جدول رقم (30) الاتفاقيات التي أصدرتها منظَّمة العمل العربيّة في مجال العمل والعمال، 1966–1998.

[5]– ملحق رقم (18) جدول رقم (31) التوصيات التي أصدرتها منظَّمة العمل العربيّة في مجال العمل والعمال، 1977– 2014 .

وعلى الرغم من أنّ لبنان قد صادق على 51 اتفاقيّة عملٍ دوليّة جاء من ضمنها 7 من أصل 8 من الاتفاقيّات الأساسيّة، وعلى 6 اتفاقيّات عمل عربيّة، إلّا أنّه قد أغفل بعض الاتفاقيّات المهمّة، وهي الاتفاقيّة رقم 19 المتعلّقة بالمساواة في المعاملة (بين العمّال الوطنيين وغير الوطنيين) بخصوص حوادث العمل الصادرة عام 1925، واتفاقيّة سياسة العمالة رقم 122 الصادرة عام 1964، كذلك الاتفاقيّة رقم 103 المتعلّقة بحماية الأمومة الصادرة عام 1952، والاتفاقيّة رقم 156 المتعلّقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجنسين ذوي المسؤوليّات العائليّة الصادرة عام 1981، وكذلك الاتفاقيّة رقم 177 المتعلّقة بالعمل في المنزل الصادرة عام 1996.

اذاً وعلى ضوء ما تقدّم، إنّ التقييم العام لالتزام لبنان للاتفاقيات وبالرغم من الحماية الصريحة والضمنيّة لعدد من حقوق الانسان التي تضمنها الدستور اللبناني لا تزال هناك العديد من الثغرات في الالتزام القانوني بموجب المعاهدات الدوليّة لحقوق الانسان، وذلك بسبب عوامل عدّة منها عدم كفاية إدماج الضمانات الاجرائيّة في القوانين الوطنية والممارسات القائمة. ومن خلال استعراضنا للاتفاقيات الدوليّة والعربية المتعلّقة بحقوق الانسان مع الاجراءات والتصريحات. نرى بأنّ هناك فجوة كبيرة جداً في هذا الخصوص. وأنّ ثمّة تحايل وإلتفاف في بعض المواضع على بعض الاتفاقيّات الدوليّة. علماً أنّ الوفاء بالالتزامات الدوليّة وإحترام حقوق الانسان أمر يحقق مصلحة الدولة نفسها ويكون ذلك ضمن آليات تعاقديّة[1] وغير تعاقديّة[2] لحماية هذه الحقوق، تعمل وفق ديناميكيّة معيّنة. فالآليات التعاقدية تكون عبر تقديم لبنان لتقارير دورية خاصّة بالاتفاقيّات الدوليّة الأساسيّة لحقوق الانسان التي صادق عليها. وتعكس هذه التقارير مدى وفاء والتزام لبنان بتطبيق أحكام هذه الاتفاقيات والاجراءات التي يتخذها بهدف احترام وحماية وتعزيز حقوق الانسان في حوار مفتوح بحضور وفد رسمي حكومي مشترك. للبحث في مختلف التدابير التشريعيّة والاداريّة التي اتخذها لبنان لتفعيل الاتفاقيّة على ارض الواقع، والتطرّق الى التحديات التي تواجه لدولة اللبنانيّة في وضع أحكام الاتفاقيّة موضع التنفيذ.

---

[1]– **الآليات التعاقدية** هي: الآليات الناتجة عن توقيع اتفاقيات ومعاهدات دولية قامت بها الأمم المتحدة لضمان امتثال هذه لدول والالتزام بهذه القوانين.

[2]– **الآليات غير التعاقدية** هي: خاصة بمجلس حقوق الإنسان حيث أصدرت الأمم المتحدة قراراً بتشكيل مجلس خاص بحقوق الإنسان بديلاً عن لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم التحدة، بحيث يقوم هذا المجس بمعالجة الانتهاكات الجسيمة والمنهجية وتقديم توصياته بخصوصها، كما أنّه مسؤول عن تعزيز الاحترام العالمي لحماية حقوق الإنسان والحريات للجميع دون أيّ تمييز. وهي ذات قيمة معنوية عالية لما ترسيه من معايير لسلوك الدول في مجال حقوق الإنسان، وهى معايير ارتقت إلى مرتبة العرف الدولي بمرور الزمن.

وتعطي معاهدات حقوق الانسان أهميّة كبيرة للمعلومات والتقارير المقدمة في هذا المضمار من قبل وكالات الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني العاملة في لبنان. ويكون ذلك بهدف إكتمال المعلومات حول الواقع الفعلي لتنفيذ أحكام كل اتفاقيّة خاصّة بحقوق الانسان التزم لبنان بها. ومن خلال هذه العمليّة التفاعليّة تعتمد كل من معاهدات حقوق الانسان " ملاحظات ختاميّة" للدولة اللبنانيّة تُشير من خلالها الى الجوانب الايجابية في تنفيذ الدولة للمعاهدة والمجالات التي توصي فيها هيئة المعاهدة بأن تقوم الدولة باتخاذ مزيد من الاجراءات[1].

ويُشير الواقع الى التزام لبنان بتقديم التقارير الدوريّة الخاصّة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل. غير أنّ هناك تقصير ظاهر في الوفاء بتقديم التقارير الدورية الاخرى، يستمر أحياناً سنوات عديدة، وخاصة بالتقارير الواجب تقديمها الى اللجان في الامم المتحدة، التالية:

- لجنة الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة.
- اللجنة المعنيّة بحقوق الانسان.
- لجنة القضاء على التمييز العنصري.
- لجنة مناهضة التعذيب.

ويعود أسباب تقصير لبنان في الوفاء بتقديم هذه التقارير دوريّاً وبدون تأخير يعود الى غياب " الهيئة الوطنيّة لحقوق الانسان" [2] والتي من مهامها إعداد هذه التقارير. ويتم ذلك عبر تجميع وتنسيق المعلومات

---

[1]– دليل للمجتمع المدني: **العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان**، مرجع سابق، ص ٢٩ .

[2]– تشكلت **الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان** المتضمنة لجنة الوقاية من التعذيب بموجب المرسوم رقم 3267 تاريخ 19 حزيران 2018 والمرسوم رقم 5147 تاريخ 5 تموز 2019.

تطبيقاً لاحكام المادة الخماسة من القانون رقم 2016/62 اقسم اعضاء الهيئة، بتاريخ 16 تموز 2019 وبتاريخ 14 آب 2019 أمام رئيس الجمهورية.

وتطبيقاً لاحكام المادة السادسة وعملاً باحكام الباب الثالث من القانون رقم 2016/62 لا سيما المواد من 15 لغاية المادة 20 ضمناً، انتخبت الهيئة بتاريخ 12 تشرين الثاني 2019 رئيس وأعضاء مكتب الهيئة ووزعت المهام بين اعضائها.

**مهام الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان:**

يحددالقانون رقم 2016/62 مهام الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان على الشكل التالي:

تعمل الهيئة على حماية حقوق الانسان وتعزيزها في لبنان وفق المعايير الواردة في الدستور اللبناني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والإتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، والقوانين اللبنانية المتفقة مع هذه المعايير، بالإضافة الى أداء المهام الخاصة المحددة في هذا القانون. ولها في ذلك أن تتواصل بشكل مستقل مع الهيئات الدولية والمحلية المعنية بحقوق الإنسان. بشكل خاص، تناط بالهيئة المهام الآتية:

- رصد مدى تقيّد لبنان بحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني ووضع ونشر التقارير الخاصة أو الدورية بشأنها.

من الوزارات المعنيّة وعبر تأهيل كوادر بشريّة مؤهلة ومُتخصصة باعداد هذه التقارير وفقاً للمبادئ التوجيهية التي تضعها الأمم المتحدة[1]. ويُستدل ممّا ذكر الى ان عدم وفاء لبنان بتقديم التقارير الدوريّة في مواعيدها المقررة يُضعف صورة لبنان " العضو المؤسس والفاعل في الأمم المتحدة" والملتزم بالوفاء بالتزاماته الدولية. بالاضافة الى ذلك يفضي الى واقع سلبي يتمثّل بعدم الاستفادة من الخبرات والتوصيات الدوليّة والمساعدات التقنية والتي بامكانها ان تساعد الدولة اللبنانية على تحسين وتفعيل حقوق الانسان على أرض الواقع.

أمّا واقع لبنان مع آليات الأمم المتحدة غير التعاقديّة في إطار الإستعراض الدوري الشامل من جهة، والاجراءات الخاصّة من جهة اخرى.

أ_ الإستعراض الدوري الشامل (UPR–Review Periodic Universal)[2]: هو آليّة لحقوق الانسان يستطيع مجلس حقوق الانسان، من خلالها، أن يراجع بشكل دوريّ، مدى وفاء كل دولة من الدول الاعضاء البالغ عددها 193 في الامم المتحدة بالتزاماتها وتعهداتها في مجال حقوق الانسان.

وقد جرى الإستعراض الدوري الشامل للبنان في الجلسة الخامسة عشر لمجلس حقوق الانسان التابع للأمم المتحدة المعقودة في 2010/11/10. واعتمد الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل تقرير لبنان في جلسته المعقودة في 2010/11/12. إلتزم لبنان بعدد كبير من التوصيات التي قُدمت له ولم تحظ التوصيات الأخرى بتأييده. وقد تمّ استعراض لبنان أمام مجلس حقوق الانسان عام 2015 في الجلسة الثالثة والعشرين من الدورة الثانية.

ب_ الاجراءات الخاصّة: استقبل لبنان خلال السنوات المضية عدداً من المقررين نذكر منهم:

- المقرر الخاص المعني بالجوانب المتعلّقة بحقوق الانسان لضحايا الاتجار بالبشر وبخاصة النساء والاطفال، شباط 2005.

---

- المساهمة المستقلة في التقارير المتوجبة على الدولة اللبنانية.
- ابداء الرأي في كل ما تستشار به الهيئة من المراجع المختصة، أو تبادر إليه لناحية احترام معايير حقوق الإنسان.

ولها من تلقاء نفسها إبداء الرأي في جميع التشريعات والمراسيم والقرارات ومشاريعها والسياسات المتّبعة بهذا الخصوص.

- تلقي الشكاوى والإخبارات التي تردها المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان، والمساهمة في معالجتها عن طريق المفاوضة والوساطة، أو عن طريق المقاضاة. http://www.pcm.gov.lb/arabic/subpg.aspx?pageid=13560.
- المساهمة في نشر ثقافة حقوق الإنسان وتحفيز تنفيذ برامج التربية على حقوق الإنسان وتطويرها.

[1]– د. ميريام يونس، مرجع سابق، ص: 28–29.

[2]– أنشئ بموجب قرار الجمعيّة العامّة رقم 60/ 251 المؤرخ 15 آذار/ مارس 2006.

- المقررة الخاصّة المعنيّة بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، تشرين الأول 2011.
- المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بوضع المدافعين عن حقوق الانسان، نيسان 2012[1].

وفي إطار الاستعراض الدوري الشامل للبنان 2010 قامت الحكومة اللبنانيّة بتوجيه دعوة مفتوحة لكافّة المقررين الخاصين والمكلفين بولايات في إطار حقوق الانسان، وأبدت استعدادها للتعاون مع أيّ من المقررين الخاصين الراغبين في زيارة لبنان.

وإذا كانت هذه الاتفاقيّات الدوليّة الضامنة لحماية الحقوق، كيف يمكن تفسير الاتجاه اللبناني بعدم المصادقة على الاتفاقيّات المذكورة أعلاه؟ هل إنّ التشريع اللبناني ضامنٌ لما تحويه من مبادئ ونصوص؟[2] أم أنّ هناك أسبابًا تفوق قدرة لبنان على الالتِزام بمثل هذه الاتفاقيّات؟

رغم الجهود المبذولة من قبل الدولة اللبنانيّة، لا يزال واقع احترام الانسان بعيداً عن مستوى ملاقاة المعايير الدوليّة، والتزام لبنان ضمن نطاق القانون الدولي لحقوق الانسان، ومناهضة التعذيب والحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية الثقافية والقضايا القطاعية وابرزها حقوق الطفل والمرأة والاشخاص ذوي الاعاقة والنازحين والفئات المهمشة وصولا الى الحقوق الثقافية والبيئية والصحية وغيرها الى قضايا مواضعية اخرى مثل مكافحة الاتجار بالاشخاص والتزامات لبنان ضمن نطاق القانون الدولي الانساني. وبالرغم من وضع الحكومات المتعاقبة خطط إصلاحيّة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي ترتكز بمعظمها على:

- إدارة الدين العام وإصلاح الماليّة العامّة.
- تنمية القطاع الخاص.
- إعادة تأهيل البنية التحتيّة.
- تعزيز برنامج التنمية البشرية من خلال تحفيز الدمج والتكافل الإجتماعي ورفع قدرة الحصول على الخدمات والبرامج في مجالات الصحة والتعليم والحماية الاجتماعيّة لذوي الحاجة.
- الترويج لاستراتيجيّة تنموية، اقتصاديّة وإجتماعيّة تشمل مختلف المناطق اللبنانيّة.

---

[1]- ميريام يونس، مرجع سابق، ص: 30-31.

[2]- إيمان خزعل، مرجع سابق، ص111.

- تنفيذ إصلاح مؤسسي وإداري شامل يهدف الى رفع مستوى وقدرات الخدمة المدنيّة وتحسين الحوكمة على صعيد مؤسسات القطاع العام.

حتى اليوم لا تزال آليات التطبيق التي تعتمدها الحكومات اللبنانية المتعاقبة في ما يتعلّق بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية غير كافية لاحترام الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة للمواطنين وللمقيمين في لبنان[1]، وللتقدّم التدريجي باتجاه تطبيق فعلي لهذه الحقوق، الأمر الذي يزداد صعوبة اليوم مع ما يشهده لبنان من الانعدام المستمر للاستقرار السياسي والأمنيّ في ظل تزايد البطالة والفقر وضعف القطاعات الانتاجيّ.

أمّا في ما يخص اتفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة[2] بجميع أنواعه، وبالرغم من أنّ الدستور اللبناني قد كرّس حق مساواة المرأة مع الرجل، غير أننا نجدها على صعيد بعض القوانين مثل قانون الأحوال الشخصيّة وفي قانون العقوبات محرومة من العديد من الحقوق التي يتمتّع بها الرجل.

ونُلاحظ بأنّ لبنان وبالرغم من ابرامه لاتفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الّا أنّه قد تحفّظ في الاتفاقيّة على المواد التالية:

- المادّة (9)[3] البند (2) المتعلّق بمنح المرأة حقّاً مساوياً لحق الرجل لجهة إعطاء الجنسيّة لأولادها.

---

[1]- نصّت **ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافيّة** الذي إعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعيّة العامّة للأمم المتحدة 2200 الف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الاول/ ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادّة 27. على أنّ السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحرارا ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية.

[2]- إعتُمدت وعرضت للتوقيع والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 34/180 المؤرخ في 18 كانون الاول 1979. تاريخ بدء النفاذ: 3 ايلول 1981، وفقاً لأحكام المادة 27 (1).

[3]- **المادة 9:**

1. تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

2. تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

- المادّة (16)[1] البند (1) الفقرات (ج، د، و، ز) المتعلّقة بالتساوي في الحقوق والمسؤوليّات في الزواج والأمومة والولاية والوصاية على الاطفال والتبني والتساوي في حق اختيار اسم الأسرة.
- المادّة (29)[2] البند (1) المتعلّق بعرض الخلافات بين الدول حول تفسير او تطبيق الاتفاقيّة على محكمة العدل الدوليّة.

---

[1]– المادة 16:

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) نفس الحق في عقد الزواج،

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفى عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل،

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه،

(ح) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفى جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفى الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق،

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفى جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار إسم الأسرة والمهنة ونوع العمل،

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.

2. لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي اثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزامياً.

[2]– المادّة 29:

1. يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة اشهر من تاريخ طلب التحكيم، من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة.

2. لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذه المادة. ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هذا القبيل.

وتعمل لجنة المرأة والطفل النيابيّة مع الهيئة الوطنيّة لشؤون المرأة اللبنانيّة والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة على تعديل القوانين باتجاه إعطاء المرأة المزيد من الحقوق المدنيّة السياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة. الّا انّه ورغم الجهود المبذولة للوصول الى المساواة الفعليّة بين الرجل والمرأة لم تصل حتى الى النقاش الجدّي في مجلس النواب. ممّا دفع بالفريق المعني بالاستعراض الشامل الخاص بلبنان لتوجيه بعض التوصيات المتعلّقة بحقوق المرأة ساهمت بالرغم من العديد من التحديات ببعض الانجازات، نذكر منها[1]:

- إلغاء المادّة 562 من قانون العقوبات اللبناني فيما يُعرف بجرائم الشرف بموجب القانون رقم 2011/162 الصادر تاريخ 17-8-2011.
- تمديد فترة اجازة الأمومة للموظفة كما وللأجيرة من 7 الى 10 أسابيع في القطاع اعام والخاص (تعديل المادتين 28 و29 من قانون العمل).
- تعديل قانون "ضريبة الدخل" لجهة المساواة مع الرجل للإفادة من التخفيضات الضرائبيّة.
- تعديل قانون "رسم الانتقال" لجهة المساواة مع الرجل للإفادة من التخفيضات الضرائبيّة.
- تعديل المرسوم رقم 3950 (نظام التعويضات والمساعدات الخاص بالموظفين في القطاع العام) لجهة إزالة التمييز اللاحق بالموظفة العامة للإفادة من التعويضات العائليّة عن زوجها واولادها إسوة بالرجل.

إنّ الجهود التي تبذلها الدولة كانت دائماً متواضعة بالمقارنة مع الحاجات، وهو ما يتطلّب تعزيز برامج الحماية وشبكات الأمان الإجتماعيّة وتوسيع نطاقها لتطال الفئات المستهدفة، وبإقامة نظام أساسي موحّد لضمان الشيخوخة، يحل محل أنظمة نهاية الخدمة والتقاعد القائمة حاليّاً والتي تديرها مؤسسات مختلفة، ويطبق على اللبنانيين كافّة، وعلى أساس طوعي على المواطنين اللبنانيين العاملين في الخارج، ما يُتيح المجال أمام أنظمة تكميليّة تديرها صناديق تعاضد أو شركات تأمين خاصّة. وأن يخضع الإطار المسؤول عن إدارة نظام الشيخوخة للتدقيق والرقابة الماليّة المناسبين[2]. كما يتطلّب الأمر إقامة نظام تأمين صحّي

---

3. لأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة 2 من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

[1] – التقرير الرسمي الجامع للتقريرين الدوريين الرابع والخامس حول إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، بيروت، ٢٠١٤.

[2] – **المنتدى اللبناني الثاني حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية**، بيروت،21-22 نيسان 2008.

وطني أساسي وموحّد وشامل للبنانيين والمقيمين كافّةً، وبإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتمويل من الموازنة العامّة، بعد إلغاء الاشتراكات الإلزاميّة في المؤسسات الصحيّة الرسمية ودمجها في سياق تصحيح الأجور، بشكل يتيح المجال أمام مختلف برامج التغطية التكميليّة والطوعيّة القائمة أو المستقبليّة[1].

[1]– علي خليفة: " **السياسات الإجتماعية في لبنان– المؤتمرات الدوليّة والاقليميّة – التحديات والآفاق**" **الجزء الثاني**، بيروت، دار عون، 2013، ص661.

## المبحث الثاني
## وزارة العمل وأولويّة الأمان الاجتماعي

تلعب وزارة العمل دوراً حاسماً في تأمين متطلبات الأمان الاجتماعي في الدولة. إلّا أنّ الوزارة وفي سبيل قيامها بواجباتها في هذا الشأن يجب أن تسعى إلى تعزيز قواعد ومرتكزات قانون العمل وإلى تطوير النقابات العماليّة (النبذة الاولى). بالإضافة إلى المشاركة بالجهد الوظيفي لتطوير الإدارة العامّة في لبنان كضمانة أساسيّة للأمن الاجتماعي (النبذة الثانية).

**النبذة الأولى– قواعد ومرتكزات قانون العمل والنقابات العماليَّة:**

إنَّ اعتبار مسألة العمل أولى القضايا التي تعنى بالأمان الاجتماعي، يدفعنا إلى بحث التعريفات المحدِّدة لأسسِه وماهيَّة قانون العمل والنقابات العماليَّة (أولاً–ثانياً)، وكيفيّة الترابط مع القضايا الاجتماعية الأخرى(ب). نظراً لاعتبار الحريَّات النقابية من أكثر العوامل المؤثِّرة أهميَّة في تحقيق العدالة الاجتماعية(ج).

**أولاً– المفاهيم الأساسيّة لقانون العمل:**

يُطلق على قانون العمل تسمية القانون الاجتماعي**Droit social** لكونه يهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي **La prix social** والعدالة الاجتماعيّة، عن طريق تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتحقيق حقوق وموجبات كلّ منهما بشكلٍ عادل[1].

إنَّ "قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونيّة التي تحكم العلاقات الفرديّة والجماعيّة المتعلّقة بالعمل الخاص، التابع والمأجور"[2]. أيَّ بما معناه، أنَّ قانون العمل هو مجموعة القوانين والمراسيم التي تشرِّعها دولة ما مجموعة في نصّ واحد، من أجل تنظيم العلاقة بين ربّ العمل والأجير، من لحظة ابتدائها، أيّ من لحظة الدخول إلى الوظيفة إلى لحظة انتهائها، أيّ الانقطاع عنها والتوقُّف عن ممارسته. كما يحدِّد قانون حقوق الموظَّف في حدّها الأدنى، وواجباته في حدّها الأقصى.

---

[1]– Ghayad wissam:" **le droit social**"، Cours de droit social، USEX، 2002/2003، p31.

[2]– حسن كيرة: "**دروس في قانون العمل اللبناني المقارن**"، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979، ص5.

كما أنَّ قانون العمل يشمل جوانب عدَّة من العمل: عقد العمل، مدَّة ودوام العمل، الصرف من الخدمة، إلغاء عقد العمل، المكافآت والتعويضات، الإجازات السنويَّة والإجازات المرضيَّة، حوادث العمل، عمل المرأة، عمل الأولاد، العقوبات الجزائيَّة، التقاعد، الخلافات والتحكيم، وغير ذلك..

من هنا، فإنَّ الثبات أو التغيُّر الذي يطرأ على قانون العمل نتيجة التطورات الاجتماعية له ما يحركه ويدفعه إلى واجهة الأولويَّات، وتسليط الأضواء على الآليات التي تؤمِّن مقتضياته وفق أهدافها التي حددتها قوانين إنشائها ومراسيم تنظيمها، وأقصد بالتحديد "وزارة العمل". وهو للأسف لم يأتِ مدفوعاً من السلطة السياسيَّة التي لا تحترم في كثير من الأحيان المتغيِّرات التي تسجلها لجنة المؤشّر. وإنَّ المجريات التي ترافق رفع الأجور في لبنان هي خير شاهد على ذلك.

**ثانياً- <u>الدور القانوني للنقابات العمّاليّة من حيث شرعيَّتها ومشروعيَّتها ودورها في تأمين الحقوق الاجتماعيَّة للعمَّال:</u>**

"إنَّ النقابة هي تنظيم قانوني يتكوَّن من أشخاص يتعاطون مهنة واحدة، أو عدَّة مهن متقاربة، أو صناعة أو حرفة متداخلة ومرتبطة بعضها ببعض، وذلك بهدف ملاءمة وتحسين ظروف العمل ماديًّا ومعنويًّا وقانونيًّا". وقد أقرَّت المواثيق الدوليَّة بحقّ تشكيل النقابات[1]، بالإضافة إلى معظم القوانين الداخليَّة للدول. فعلى مستوى المواثيق الدوليَّة نجد النصوص التالية:

**1.** الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[2] نصّ في مادّته 22 على أنّ لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع الحق بالضمانة الاجتماعيّة...كما نصّت المادّة 23 فقرة 4، على أنَّه: "لكلِّ شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

**2.** اتفاقيَّة منظَّمة العمل الدوليَّة رقم 87لعام 1948 حول الحريَّة النقابيَّة وحماية حقّ التنظيم.

**3.** العهد الدولي الخاصّ بالحقوقّ الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والثقافيَّة الصادر عام 1966.

**4.** العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيَّة والسياسيَّة الصادر عام 1966 في المادَّة 22.

**5.** الاتفاقيَّة الدوليَّة لإزالة أشكال التمييز العنصري كافَّة، وإعلان التقدُّم والتنمية الصادر في العام 1969.

**6.** اتفاقيّة العمل العربيّة رقم 8 لعام 1977 حول الحريات والحقوق النقابيّة.

---

[1]- الحريات النقابية، **موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية**، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى، 1972.

[2]- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تبنّته الأمم المتحدة في 10 كانون الأوّل 1948.

كما درجت باقي الوثائق الإقليميَّة على إدراج هذا الحقّ ضمن مواثيقها وإعلاناتها، مثل: الميثاق الاجتماعي الأوروبي، والميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان، والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، الخ...

أمَّا منظَّمة العمل الدوليَّة فقد أصدرت العديد من الاتفاقيَّات والتوصيات، التي اشتملت على حماية وإقرار الحقّ في تكوين النقابات والحقوق المرتبطة بها، ومن هذه الاتفاقيَّات:

1- اتفاقيَّة حقّ العمّال الزراعيين في التجمُّع والاتحاد العام رقم 11 لسنة 1921.
2- اتفاقيَّة الحريَّة النقابيَّة وحماية حقّ التنظيم رقم 87 لسنة 1948.
3- اتفاقيَّة حقّ التنظيم والمفاوضة الجماعيَّة رقم 98 لسنة 1949.
4- اتفاقيَّة ممثِّلي العمَّال رقم 135 لسنة 1971.
5- اتفاقيَّة منظَّمات عمَّال الزراعة رقم 141 لسنة 1975.
6- اتفاقيَّة المشاورات الثلاثيَّة (مستويات العمل الدوليَّة) رقم 144 لسنة 1976.
7- اتفاقيَّة علاقات العمل رقم 151 لسنة 1987.
8- اتفاقيَّة المفاوضة الجماعيَّة رقم 154 لسنة 1981.

وبغضّ النظر عن كون جميع الاتفاقيَّات الصادرة عن منظَّمة العمل الدوليَّة في مرتبة واحدة، إلَّا أنَّ اتفاقيَّة الحريَّة النقابيَّة وحماية حقّ التنظيم رقم 87 لسنة 1948، تعدّ المرجع الأساسيّ لمنظَّمة العمل الدوليَّة في مجال الحماية النقابيَّة. وهذا بالإضافة إلى الاتفاقيَّة رقم 98 لسنة 1949 بشأن حقّ التنظيم والمفاوضة الجماعيَّة، التي تعدّ اتفاقيَّة مكمِّلة ومتمّمة لهذا المرجع، حيث تناولت حقوقًا مهمَّة لم تكن واردة في الاتفاقيَّة الأولى، مثل: النصوص التي تتعلَّق بحماية النقابة من تدخُّل أصحاب الأعمال، وكذلك المفاوضة الجماعيَّة التي تعدُّ جوهر العمل النقابيّ.

إذاً إنّ اتفاقيّات العمل الدوليّة والعربيّة كفلت حق التنظيم النقابي، بوصفها مجموعة من المبادئ الأساسيّة التي يجب على أيّ تشريع وطني أن يلتزم بها، وأهم هذه المبادئ:

- حق الأُجَراء وأصحاب العمل في تشكيل منظماتهم النقابيّة التي ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم الماديّة والاجتماعيّة.
- حق المنظمات النقابيّة في وضع دساتيرها ولوائحها الإداريّة (الإنظمة الداخليّة) وفي انتخاب ممثليها بحريّة كاملة، وواجب السلطات العامّة الامتناع عن أي تدخل من شأنه أن يعيق أو يقيّد هذا الحق.
- حق المنظمات النقابيّة في تكوين اتحادات واتحادات عامّة.

- واجب السلطات العامّة في عدم فرض أيّة قيود على اكتساب المنظمات النقابيّة للشخصيّة الاعتباريّة والمعنويّة.
- واجب السلطات العامّة في وضع الإجراءات كافّة اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة الأجَراء وأصحاب العمل لحريّة التنظيم النقابي.
- حق الإجراء في الأحزاب في الدفاع عن مصالحهم الاقتصاديّة والاجتماعيّة بعد استنفاد طرق التفاوض القانونيّة لتحقيق هذه المصالح.

## ثالثاً– سياقات بروز الحركة النقابيّة في لبنان ودورها في الأمان الاجتماعي:

إنَّ تشرذم القرار في الدولة نتيجة الانقسام السياسي، الذي أدَّى إلى ضياع المسؤوليَّة الوطنيَّة تجاه ما يحصل، قد راكمَ المشكلات وفاقمها على غير صعيد، وطرح مصير ومستقبل المسألة الاجتماعيَّة التي تشكِّل وزارة العمل فيها صمام أمان رئيس. فالمطالبة بتحقيق الأمان الاجتماعيّ في لبنان ليست وليدة اليوم، فهي ترجع إلى فترة ما قبل الاستقلال، وبالتحديد إلى عهد الانتداب الفرنسيّ، حيث كانت النقابات العماليَّة تطالب سلطات الانتداب الفرنسي بتنفيذ المطالب العماليَّة الاجتماعيَّة، كالضمان الاجتماعي الصحِّي وتعويض نهاية الخدمة، وكان بنتيجته تأسيس بعض الأحزاب، كحزبَي العمل في العام 1921 وحزب الشعب في العام 1924، اللذَين برزا خلال تلك الفترة من خلال مناصرة الحركات النقابيَّة والمطالب العماليَّة، والمساهمة في صدور بعض القرارات المتعلِّقة بالحماية الاجتماعيَّة الصحيَّة للعاملين في المناجم والمقالع، الذي ساهم في تأليف لجنة لوضع قانون للعمل، توصَّلت في العام 1932 إلى إصدار أوَّل تشريع لبناني يهتمّ بقضايا العمل[1]، هو قانون الموجبات والعقود الصادر في 1932/3/9، الذي يعتبر المنطلق الأساسيّ للتشريعات الاجتماعيَّة في لبنان، وإن لم يأتِ آنذاك على مستوى طموحاتِ الحركة النقابيَّة والعماليَّة[2].

---

[1]– للتذكير: لا يصنع العلم والبحث العلمي بالاحتمالات والاستنتاجات، بل بشعورٍ موضوعي عميق بالأمر موضوع البحث، وبحقائق وفرضيات لا يسهل معرفتها إلا بالتجميع والملاحظة والتحليل، والكثير الكثير من القراءات المعقة، وليس بالتحليل الباطني أو بتحليل ما أوتي من أفكار ومزاعم. أضف إلى ما تقدم، فإن أي تحليل لعمل ميداني، يستدعي تزاوجًا مع ما سبقه من عمل توثيقي، وبالتالي توليد مفاهيم جديدة أو تحاليل تقدّم معرفة أو معلومات ذات منفعة. لذا قد تبدأ خطوات البحث الأولى بدوافع قد تكون بالغالب فطرية، ثم تتبلور بعدها وتتقولب وتظهر بشكل قواعد علميّة موثقة.

[2]– جون، شرو، **التشريعات الاجتماعيَّة في لبنان، قوانين العمل والضمان الاجتماعي**، منشورات فريدريش أيبرت، بيروت 1982، ص 31.

كما أيضاً فإنَّ دور العمّال وصغار الموظَّفين، الذين استمروا بالتحرُّك لتحقيق ما تبقَّى من مطالبهم، فدساهم في صدور المرسوم الاشتراعي، الذي حُدِّد بموجبه الحدّ الأدنى للأجور في مجالَي الصناعة والتجارة، في العام 1943، وساوى بين أجر المرأة العاملة وأجر الرجل في حال قيامها بالعمل نفسه، وأعطى كلاً منهما تعويضًا عائليًّا. كما استجاب المرسوم الاشتراعي عينه إلى المطلب المتعلِّق بالتعويض عن الطوارئ، التي قد تصيب العامل أو المستخدَم أثناء قيامه بالعمل المطلوب منه.

بالرغم ممَّا تحقَّق، فإنَّ المسلَّمات الأساسية للأمان الاجتماعيّ للعاملين اللبنانيين لم تتأمَّن، بحيث بقيت فئاتٌ كبيرة من اللبنانيين خارج نطاقها وشبكتها، وكانت نتيجته انتظار عهد الاستقلال وقيام السلطة الوطنيَّة، لاستصدار قانون شامل للعمل يرعى كل هذه الأمور، صدور قانون العمل في العام 1946، الذي حددَّ العلاقات العماليَّة مع أرباب العمل، والذي رغم شمولها لعديد من الحالات، فإنَّه لم يطبَّق على جميع القطاعات، بل استثنى فئات كثيرة من العاملين الذين ظلّوا على رصيف انتظار الدولة الاجتماعيَّة العادلة! ممَّا أوجد فوارق بين الطبقات الاجتماعيَّة وهوَّة كبيرة بين المواطنين، ظلَّت قائمة لغاية اليوم نتيجة تعدُّد التسميات وضياع وحدة المسؤوليَّات، فازدادت معها الحاجة إلى استحداث قوانين وآليَّات تؤمِّن الحدّ الأدنى من الحماية الاجتماعيَّة، على تشعُّبها، لكل العاملين والموظَّفين، كون ما شُرِّع وطُبِّق من تلك التشريعات الاجتماعيَّة، لم يسهم في تحقيق مفهوم االفعاليَّة الاجتماعيَّة، التي ترنو إلى تطبيق العدالة الاجتماعيَّة التي يصبو إليها اللبنانيون بفئاتهم وانتماءاتهم ومذاهبهم كافَّة[1]. وهنا تطرح تساؤلات عديدة ومنها، ما الذي يحول دون ترجمة النصوص إلى إجراءات فعليَّة؟ ولماذا التأخر غير المبرر في تقديم معالجة جدية لقضايا العمّال؟

كذلك، فإنَّ ما تقَّدم أيضاً، يُظهر لنا أنَّ المواطن اللبناني كان وما يزال يعيش تحت وطأة ضغوط اجتماعيَّة جمَّة تثقل كاهله، عملت الدولة اللبنانيَّة لتدارك العواقب المحتملة لها، وسعيًا منها لتحقيق الحماية الاجتماعيَّة الشاملة لجميع المواطنين، عملت على إنشاء الضمان الاجتماعي بتاريخ 26 أيلول 1963، تبعه إصدار تشريعات عدَّة، هدفت إلى توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل جميع اللبنانيين، دون أن يحصر تطبيقه بطبقة اجتماعيَّة دون سواها، لكن دون جعله إلزامياً إلَّا لبعض فئات العمال فقط. وهو ما ترك، حتى اليوم،

---

[1] – نجيب، شوفاني، **المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني**، بحث قانوني، استناداًإلى تقرير بعثة "إيرفد" العائد نشره إلى سنة 1960، الجزء الأوَّل، بيروت، 1981، ص 31 و33. حتَّى العام 1963، تاريخ بدء تطبيق الضمان الاجتماعي، كان هناك أكثر من 50% من اللبنانيين من الفقراء والمعوزين، بينما شكَّلت الطبقة الوسطى 32% من مجموع السكان. وكل هؤلاء إقتصر دخلهم الإجمالي على 40% من الدخل القومي. ولم يكن الوضع أحسن حالاً أوائل السبعينيات، حيث أشارت المعطيات الإحصائيَّة العائدة إلى العام 1970 إلى أنَّ فئة أرباب العمل التي تشكِّل 5،7% من القوى العاملة اللبنانيَّة، تحصل على ما نسبته 56.3% من الدخل القومي، بينما 92.5 % من مجموع هذه القوى لا يزيد نصيبها عن 43.7% منه.

فئات كثيرة من الأجراء والعاملين في قطاعات مختلفة، لا سيما في القطاع الزراعي، خارج الحماية الاجتماعيَّة، رغم حاجتهم الماسَّة إلى ذلك، ولا سيَّما ضمان البطالة وطوارئ العمل والأمراض المهنيَّة، وضمان الشيخوخة الذي عُمل له بإصدار قانون بتاريخ 9 آب 2000، رمى إلى وضع نظام صحّي اختياري للمسنين اللبنانيين (لمن بلغ 64 سنة من العمر)، شرط أن يكون غير مستفيد من أيّ مؤسَّسة تعطي التقديمات الصحية للمتقاعدين في لبنان[1]، تلاه إصدار مرسوم بتاريخ 1 شباط 2002 رمى إلى وضع القسم الخاصّ بالضمان الاختياريّ، لمن لم تشملهم الرعاية الصحيَّة للبنانيين غير المستفيدين من التقديمات الصحيَّة في لبنان[2]، وهؤلاء جميعًا ما زالوا متعثّرين ببطء خطوات السلطة وضياع المسؤوليَّة تجاه ما يجري، الذي غيَّب الفعاليَّة في الجهود التي بُذلت. فأين أصبح ضمان الشيخوخة؟ ولماذا لم يشمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي القطاعات العمّاليّة كافَّة؟ لماذا الدفع لإفلاس الصندوق والخروج منه نحو خصخصة الرعاية الاجتماعيَّة؟

كما تُطرح في هذا المجال أوضاع موظَّفي الدولة بمختلف فئاتهم ودرجاتهم، التابعين للحماية الاجتماعيَّة لتعاونية موظَّفي الدولة، وموظَّفي البلديات، والعاملين في القطاع العام تحت مسمَّيات مختلفة، إلَّا تسمية مسؤوليَّة الدولة عنهم وعن أوضاعهم، عبر الهروب من ذلك بصيغ متعدِّدة أوقعت العاملين تارة تحت رحمة القطاع الخاصّ وتارة أخرى تحت شعار مجهولي المصير، ممَّا دفع بالبعض منهم إلى الشارع مرَّات عدَّة للضغط على السلطة السياسيَّة لتثبيتهم في القطاع العام. وكأنَّ مسؤوليَّة الدولة لا تتحقَّق على العاملين فيها ممَّن يؤدون خدمة عامَّة في مرفق عام!!! ناهيك عن مسألة سلسلة الرتب والرواتب وتآكل الأجور وضغط الأزمات الإجتماعيَّة.

وبالعودة إلى النقابات العمّالية، فإنها تُعتبر من المؤسّسات الاجتماعيَّة الخاصَّة ذات الأبعاد السياسيَّة[3] وهي معنيّة بالأمان الاجتماعي، وتحمل في نشأتها وتنظيمها وأفكارها وشعاراتها ونشاطها ومسيرتها، سِمات وخصائص المجتمع اللبناني[4]. حيث حملت بصمات البنية الاجتماعيَّة اللبنانية، الطائفيّة والعشائريّة والعائليّة والمناطقيّة، وخضعت لأهداف ومصالح وارتباطات القوى السياسيَّة المختلفة.

---

[1] – **القانون** رقم **248**، تاريخ 2000/8/9، الصادر في الجريدة الرسميَّة، ص 100.

[2] – **المرسوم** رقم **7352**، تاريخ 2002/2/1، الوارد في الجريدة الرسميَّة، ص 152–154.

[3]– رياض، الصمد، **المؤسَّسات الاجتماعيَّة والسياسيَّة في الدولة الحديثة**، دار مجد، بيروت، 1983.

[4]– هيكل، الراعي، **نشأة الحركة النقابية في لبنان**، بحث لنيل جدارة في علم اجتماع العمل، معهد العلوم الاجتماعيّة، الجامعة اللبنانيّة، بيروت، 1975، ص 32.

**رابعاً– <u>التطوّر التاريخي للنقابات العماليّة في لبنان:</u>**

إنّ حق تكوين النقابة مُعترف به في لبنان. فقد كفلت **المادّة 13 من الدستور** حريّة الاجتماع وحريّة تأليف الجمعيّات، ضمن دائرة القانون[1]. خصّص التشريع اللبناني للنقابات الباب الرابع من قانون العمل. فأعطت **المادّة 83 من قانون العمل**، الحق لكل من أصحاب العمل والأجراء تأليف النقابة الخاصّة بهم وأعطت للنقابة الشخصيّة المعنويّة وحق التقاضي.

رغم هذا الاعتراف الواضح بحق تكوين النقابات في لبنان، يبقى هذا الحق ناقصاً ومبتوراً، ما دامت لا تستفيد منه الفئات العاملة كافّة في جميع القطاعات الإنتاجيّة.

كما أعطت المادّة 83 للنقابة الشخصيّة المعنويّة وحق التقاضي، ولكن حق التقاضي يبقى للدفاع عن مصالح المهنة دون أن يكون لها حق التقاضي من أجل الدفاع عن المصالح الفرديّة العائدة للأشخاص المنتسبين إليها. وذلك سنداً للمادّة 84 من قانون العمل التي حددت غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها. والعمل على تقدّمها من جميع الوجوه الاقتصاديّة والصناعيّة والتجاريّة. ولم يمنح قانون العمل النقابة حق الدفاع من مصالح أفرادها المنتسبين إليها. ولكن هناك نصوص قانونيّة أخرى أعطت للنقابة دوراً يتجاوز ما ورد في نص المادّة 84 من قانون العمل:

- قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم الصادر في تاريخ 1962/9/2، أعطى النقابةَ حقَّ التفاوض بإسم الأجراء وتوقيع عقود العمل الجماعيّة، بناء لتفويض من هيئة النقابة العامّة.
- منح المرسوم 4206 تاريخ 1981/8/8 الاتحاد العمّالي العام الحق بأن يتمثل في اللجنة بعضوين.
- تتمثل الهيئات المهنيّة الأكثر تمثيلاً للأجراء بعشرة مندوبين في مجلس إدارة الضمان الاجتماعي (الاتحاد العمّالي العام).
- يشارك في كل غرفة من غرف محاكم العمل عضو أصيل يمثّل الأجراء.
- يتمثّل الاتحاد العمّالي العام بثلاثة ممثلين في لجنة العمل التحكيميّة.

أمّا علاقة وزارة العمل بالنقابة فتبدأ منذ نشأتها وتستمر طالما أنّ النقابة فاعلة وتقوم بانتخاباتها وتمارس نشاطها.

---

[1]– المادة **13** من الدستور اللبناني: "حرية إبداء الرأي قولاً وكتابةً وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون".

ولا بد من الإشارة إلى أنّ مبدأ الترخيص المسبق للنقابة يتعارض مع مبدأ الحريّة النقابيّة ومع توجهات منظمة العمل الدوليّة ومنظمة العمل العربيّة، ومع اتفاقيّات العمل الدوليّة كافّةذات الصلة وعلى الأخص مع الاتفاقيّة رقم 87 التي لم يصادق عليها لبنان حتى تاريخه، ومع اتفاقيّة العمل العربيّة رقم 8 والتي أيضاً لم يُصادق عليها لبنان حتى تاريخه. كما أنّ عدم اعتبار النظام الداخلي للنقابة نافذاً إلاّ بعد المصادقة عليه من قبل وزارة العمل أمرًا مخالفاً للمعايير الدوليّة التي تركت للنقابة الحق بوضع أنظمتها الداخليّة ودساتيرها بمعزل عن أيّ تدخل من السلطات العامّة. ولكن ما يحصل في لبنان هوأن وزارة العمل تقوم بالتأكّد من توافق النظام الداخلي للنقابة مع النصوص القانونيّة ذات الصلة ومن موافقة الهيئة العامّة للنقابة حسب الأصول.

وممّا لا شكّ فيه أن الأوضاع المعيشيّة، السياسيّة والأمنيّة في لبنان، قد أثّرت على عمل النقابات ونشاطها، إضافة إلى تدخل الأحزاب السياسيّة وفرض نفسها على النقابات ولا سيّما النقابات الفاعلة الذي حدّ من فعّاليتها. فالمطلوب هو الاستجابة إلى طلبات لجنة الحريات النقابية المتكرّرة المصادقة على اتفاقية العمل الدوليّة رقم 87 وإدخال التعديلات القانونيّة اللازمة حتى تصبح متوافقة مع المعايير الدوليّة للحريات النقابيّة.

وفي هذا الإطار، فقد عرفت الحركة العماليَّة منذ نشأتها أشكالاً تنظيميَّة عدَّة، ويعود إنشاء أوّل عمل نقابيّ في لبنان إلى العام 1912، حيث أُنشِئت جمعيّة عُمّال المطبعة الأميركيَّة، التي لم تُعمّر طويلاً، ليعود المُنضوون إليها في إطار جمعية عمّال المطابع التي أُنشِئت في العام 1926. "أمَّا العمل النقابي بمعناه الحقيقي، فقد عرَفه لبنان للمرّة الأولى عندما أُسِّست النقابة العامّة لعمال التبغ في لبنان عام 1924"[1]، تلتها جمعية تعاضد السواقين في العام 1928، لكن أولّ ترخيص لمؤسّسةٍ عمَّالية نقابيَّة تحمل اسم نقابة كان في العام 1938، كان تحت إسم نقابة عمال المطابع[2]، بالإضافة إلى ظهور هيئات وجمعَّيات عمّاليّة.

لكنَّ هذه الحركة العمَّالية أصيبت بنكسة في العام 1939 مع المرسوم الذي أصدره المفوَّض السامي، الذي حلّ بموجبه جميع الأحزاب والجمعيات في لبنان، واستمَّر الوضع المتراجع للحركة النقابية طوال عهد الانتداب،غير أنَّ التحوُّلات الكبرى التي شهدها عالم العمل، واكتسابها بُعداً دوليّاً، مكّن العمل النقابي في لبنان من تحقيق قفزة نوعيّة، مع مشاركة ممثلين عن العمال اللبنانيين في أول مؤتمر عمَّالي عُقد في باريس في العام 1945، حيث أُعلن خلاله عن إنشاء الاتحاد النقابي العالمي. وليشكلوا من مسيرة عملهم، والأهداف

---

[1] – عصام، سليمان، **الفدراليَّة والمجتمعات التعدديَّة ولبنان**، دار العلم للملايين، بيروت، 1991، ص 133.

[2] – مجلة معلومات، **نشأة الحركة النقابيَّة**، تصدر عن المركز العربي للمعلومات، العدد الثاني والخمسون، آذار 2008، ص 13.

والمقرَّرات التي صدرت في المؤتمر العمَّالي العالمي، حركة عمَّالية مطلبيّة، بتشريعات عمّالية، تصون حقوق العمال، وتعطيهم شخصيّتهم في الحياة الاجتماعيَّة والوطنيَّة. وقد تجلَّت بتاريخ 23 أيلول 1946 بصدور أوَّل تشريع للعمل، حمل اسم قانون العمل اللبناني، الذي أعطى الحقّ لكلّ فئة من فئات المهن من أرباب عمل وأُجَراء تأليف نقابة خاصّة بهم، لها الشخصيّة المعنويّة، وحقّ التقاضي[1].

لقد شكّل قانون العمل اللبناني المرتكز للمسار التاريخي لحركة العمَّال وتحرّكاتهم، عبر مسيرة من كباش مع الحكومات، كان الشارع ميدانها في أغلب المحطات. وتحصَّنت مع تأسيس الاتِّحاد العمّالي العام في العام 1958، الذي شكَّل عنصراً مؤثِّراً في مسار المجتمع اللبناني[2]، وتطوّراً في مسيرة الحركة النقابيَّة التي تفرّعت وتشعّبت، وضمّت القطاعات العمَّالية كافَّة. التي انتظمت في أوسع تشكيلة عمّالية مهنيّة اجتماعيَّة، حملت أطياف التركيبة اللبنانيَّة كافّة، وحملت انقساماته وتموّضعه وتمحوره[3].

لقد بدأت النقابات والاتحادات العمّاليَّة تتكاثر، لكن ما لبثت أن هدأت خلال الحرب اللبنانية، لتعود وتنشط من جديد بعد انتهائها، وعودة السِّلم الأهلي. لكن العامل السياسي بسط سيطرته عليها، من خلال تسييس الحركة النقابيَّة. إذ أصبح لكلّ حزب وتنظيم سياسي نقاباته واتّحاداته، وبدأ الصراع الحزبي للسيطرة على الاتّحاد العمّالي العام، ما أدّى إلى شلِّ دوره، وجعله عاجزًا عن معالجة مشاكل العمال. فازدادت المعضلات على واقعه ودوره، تداخَلَ فيها الحِزبيُّ والطائفيّ والمناطقيّ والنفعيّ والتبعيّ، التي حدّت من تأثيره في الحياة السياسيَّة والاجتماعيَّة، حيث ما زال دون دوره الفاعل، وبعيداً كلّ البعد عن الدور التأسيسيّ والمستقبلي الذي يمكن لهذه القوّة الواسعة الانتشار لو أريد لها، أن تشكّل المرتكز الأساسي في صناعة السياسات الاجتماعية[4].

### خامساً– <u>الاتِّحاد العمَّالي العام: أهدافه وهيكليته:</u>

يلعب الاتِّحاد العمّاليّ أدواراً مهمَّة في القضايا الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة كافَّة، والمتمثّل دوماً وَفْقَ الأنظمة والقوانين في مجالس إدارات المؤسَّسات الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة، ولا سيَّما المجلس الاقتصادي الاجتماعي، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيرها. وهو الشريك الندّ والأساسي للدولة ولأصحاب العمل، والمدافع عن حقوق العمّال، والمفترض تجسيد تطلُّعاتهم، آمالهم، وطموحاتهم، والساعي لرفع مستواهم

---

[1] – **قانون العمل اللبناني تاريخ 1946/9/23**، المادَّة 83.

[2] – جورج، حايك، **ملحق النهار**، 27 شباط 1996.

[3] – هيكل، الراعي، **نشأة الحركة النقابيَّة في لبنان**، مرجع سابق، ص 12.

[4]– علي، خليفة، **السياسات الاجتماعيّة في لبنان– الأطر والأسس القانونيّة والمؤسساتية**"، الجزء الأول، دار عون، بيروت، 2013، ص 339.

مهنيّاً، اجتماعيّاً، اقتصاديّاً ومعنويّاً، وتوثيق مدى التعاون بين الاتحادات العمّالية المنتسبة إليه، وتوفير التنسيق بينها تحقيقاً لغاياتها وأهدافها، والسهر على تنفيذ القوانين والأنظمة التي ترعى علاقات العمل، والسعي لإصدار تشريعات عمّاليّة واقتصاديّة واجتماعيّة، تؤمّن مصالح العمّال ضمن إطار العدالة الاجتماعيَّة، والمشاركة في رسم السياسة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والوطنيّة[1]. من هنا، فإنّ القرارات الصادرة عن الاتحاد العمّالي العام تأخذ طابعًا عامًّا وشموليًّا، على مختلف الأصعدة العمّالية والاجتماعيّة والاقتصاديّة[2].

أمَّا لجهة تنظيم الاتحاد العمّاليّ العام[3]، فإنَّه يتألّف من المجلس التنفيذي، وهيئة مكتب المجلس التنفيذي، ومجلس المندوبين، والمؤتمر العام. أما الصلاحيات التنفيذية كافَّة المتعلقة بشؤون الاتحاد العمّالي العام، فيتولَّاها المجلس التنفيذي، ويكوِّن السلطة التنفيذية العليا فيه[4]، وتُناط به على سبيل المثال لا الحصر: قراراتُ عقد الاتفاقيات، وإعداد وتنفيذ الموازنة، وإعلان المواقف، واللجوء إلى الإضراب والتظاهر، وتنفيذ العقود. كما يتولّى الدعوة إلى مؤتمرات وطنيَّة وعربيَّة ودوليَّة، والمشاركة فيها، وإنشاء المؤسَّسات التي تخدم العمال والاتحاد العمّالي العام، وَفقًا للقوانين والأنظمة المرعيّة الإجراء[5]. وينتخب من بين أعضائه في جلسة تُعقد برئاسة أكبرهم سنّاً هيئة مكتب لولاية مدّتها أربع سنوات، وبالاقتراع السرّي وبالاغلبيّة المطلقة، وبإشراف وزارة العمل، بما يتوافق مع القوانين والانظمة المرعيّة.

كما للمجلس التنفيذي للتحاد العمالي العام الحق في إنشاء مؤسسات وهيئات اقتصادية واجتماعية وثقافية، وأن يضع لكلّ منها نظاماً خاصاً، يعرضه على مجلس المندوبين للموافقة عليه، وَفقاً للقوانين والانظمة المرعيّة الاجراء[6].

ويتألّف الاتحاد العمالي العام في لبنان من 50 اتحاداً نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: اتحاد نقابات القطاع الصحي، اتحاد النقابات العمالية للخدمات العامة، اتحاد نقابات المصالح المستقلّة والمؤسسات العامة،الاتحاد اللبناني لنقابات سائقي السيارات العمومية ومصالح النقل، اتحاد النقابات المتحدة للمستخدمين

[1] –**القانون الأساسي للاتحاد العمالي العام في لبنان، المادَّة الثالثة.**

[2] –المرجع أعلاه، **المادَّة السابعة.**

[3] – المرجع أعلاه، **الفصل الثالث، المادّة الثانية عشرة.**

[4] – المرجع أعلاه، **الفصل الرابع، المادَّة الثالثة عشرة.**

[5] – **قانون الجمعيات لعام 1909 وتعديلاته، الفصل الرابع، المادّة السادسة عشرة.**

[6]– **النظام الداخلي للاتحاد العمالي العام في لبنان،** الفصل الثامن المادة الثالثة والاربعون.

والعمال في لبنان، اتحاد نقابات العاملين في التقنيات الحديثة، اتحاد التأمين والضمان، اتحاد نقابة العاملين في التعاونيات والمؤسسات وأسواق الخضرة في لبنان...[1]

إنّ البحث في أهداف وتركيبة الاتحاد العمالي العام، يدفعنا الى قراءة الرؤية لهذا التجمع النقابي المهني الضخم[2] والواسع الانتشار على مستوى مساحة الوطن، وتشكيلاته وعناوينه، المفترضة تلمُّسها للمشكلات كافّة، والمؤسسة لمرتكزات السياسة الاقتصادية والاجتماعية. والتي تطرح العديد من التساؤلات عن الدور الذي يُفترض أن يمثله عن لعبة التجاذبات الداخلية، التي لا تُصنّف في خانة الاختلافات على البرامج الاجتماعية، او توجهات السياسات العامّة وقربها او ابتعادها عن مصالح المواطنين[3]. وهي للدلالة في اطار بحث السياسات الاجتماعية على عينة من شريحة عمالية تنتظم في إطار اتحادات ونقابات عمالية، كعيّنة لتأثير قوى الضغط في توجّه الحكومة وفي قراراتها، وقد استجابت الحكومات اللبنانية المتعاقبة في أغلب الاحيان للضغوطات التي مارستها الاتحادات والنقابات العمالية، وأثّر ذلك على الأجور والرواتب والتقديمات الاجتماعية المختلفة. دون أن ننسى الادوار الاخرى التي تشكلها الهيئات الاقتصادية.

لكن في ظل الأزمات المتعاقبة على لبنان بدءً من الحرب اللبنانية والإجتياح الاسرائيلي، وما تبع ذلك من أزمات على كافّة الصُعد شكلت عوائق وتحديات في وجه الحركة النقابية، إضافة الى غياب الاحصاءات الرسمية مع تزايد نسبة البطالة، وهجرة أصحاب الكفاءات وبالتالي فقدان عنصر الشباب ليصبح لبنان بلد المسنين والعاطلين عن العمل.

في ظل النظام السياسي القائم في لبنان والانقسامات والتجاذبات السياسية التي تحيط بالاتحاد العمالي العام، وفي ظل الظروف الصعبة التي تشهدها البلاد على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والمعيشي وفي غياب أفق للحل على المدى القريب. يعوّل على الاتحاد العمالي التحرّك بفاعليّة وجديّة لمعالجة التحديات المعيشيّة والحياتيّة التي يعاني منها الشعب اللبناني بشكل عام والعمال على وجه الخصوص خاصةً مع إنخفاض قيمة الليرة اللبنانيّة مقابل الدولار الأميركي وغلاء المعيشة مع عدم زيادة الرواتب والاجور.

[1]- **السياسات الاجتماعية في لبنان- الجزء الاول**، مرجع سابق ص 341-342.

[2]- **الاتحاد العمالي العام في لبنان**، المذكرة المطلبية2011.

[3]- اجتماع هيئة مكتب المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام، جريدة الديار، السنة الثالثة والعشرون، العدد 7981، الجمعة 15 نيسان 2011، ص20.

**النبذة الثانية- ضمانات الأمان الاجتماعي وآفاقه:**

يُحتلُّ النظام الإداري موقعًا أساسيًّا في النظام السياسي بِاعتباره الجهاز التنفيذيّ الذي يُحقّق مهمّات الدولة وسياساتها العامّة داخليًا وخارجيًّا وذلك ضمن الأهداف المرسومة من السلطات السياسيّة من خلال بنيتين أساسيتين من التنظيم الإداري هما: بنية التنظيم المركزي بوجهَيها الحصريّ واللاحصريّ، وبُنية التنظيم اللامركزي بوجهَيها المحليّ والمرفقيّ، تُضاف إليهما بُنيةٌ ثالثة تجمع بين المركزيّة اللاحصريّة واللامركزيّة الإقليميّة تُسمّى الإدارة المُشتركة (Administration-Co). وهذه البُنى تتعلّق بكيفية تحقيق الإدارة العامة لأهداف السلطة السياسيّة وتلبية حاجات المواطنين كما تعكس درجة نموّ وتطوّر علاقتِها بذاتها وبالسلطة السياسيّة وبالمجتمع أو بالمواطنين وذلك بحكم خضوعها بالأساس لإرادة السلطة السياسيّة بينها (السلطة) وبين المجتمع[1]. ويُمثّل النظامُ الإداريّ مجموع المؤسسات والإدارات التي تقع على عاتقها مهمّة تنفيذ سياسات ومهمّات الدولة بالإضافة إلى دورها الفعّال والحاسم في رسم السياسات العامّة من خلال تزويد أصحاب القرار بالمعلومات والمعطيات الضروريّة لرسم السياسات العامّة.

وفي رسالة موجهّة من وزارة العمل[2] إلى جمهور المواطنين، تَظهر جوانب متعددة من عمل الإدارة، فهي تسعى من خلال هذه اللغة الإنسانيّة الأخلاقيّة إلى تقريب المسافة بين الإدارة والمواطن وإزالة الحواجز الموجودة داخل كل متعامل مع الإدارة كما أنّها تارة تسعى لتحفيز المواطنين على سلوك الطريق السليم في متابعة معاملاتهم الإداريّة وعدم التوجّه إلى الطرق الملتوية. وتارةً تحمّل المواطن مسؤوليّة استِشراء الفساد والرشوة وبأنّه هو الذي يساهم في ذلك. وإن كان هذا الأمر صحيحًا في جانبٍ من الجوانب، ولكنّ الأولى هو

---

[1]- علي ، الشامي، مرجع سابق، 1995، ص 124.

[2]-**رسالة الإدارة إلى المواطن اللبناني:**

أيُّها المواطن:

الإدارة وُجدت لخدمتك وإنجاز معاملاتك في أقلّ وقت ممكن وبالكلفة المفروضة قانونًا.

إلتزم بالقانون وتقدّم من موظفيها بطلباتك ولاتكُن أسيرًا لشهوة موظف أو مداخلة وسيط.

تقيّد بالقانون ستجد نفسك أمام موظف لائق الحديث بريء التصرّف طويل البال.

قد تعترضك تصرفات موظف شاذ عن الأخلاق والقانون فلا تخضع، تقدّم بشكواك أمام المرجع المختصّ وبكلّ ثبات وقوّة وسترى تجاوباً سريعاً مع شكواك.

أنت الرقيب الأوّل والأهم على عمل الموظف فلا تكن شريكاً له في حال كان مسيئاً لك ولا مشجّعاً لعاداته السيئة في حال أساء التصرّف معك ولا مستسلماً لسلطته في حال كان شاذًّا وتجاوز حدّ السلطة.

إشتكِ ولاتخَف جاهرْ بالفاسدين والمفسدين ساهِم في تصحيح مسيرة إدارتك فهي مِرآةُ دولة القانون والعدالة.

- موقع وزارة العمل، منشورات،التقرير السنوي لوزارة العمل لعام 2018، الصفحة الرابعة: https://labor.gov.lb/.

تركيزُ الوزارة على الإجراءات الداخليّة لمحاسبة الفاسدين والمفسدين وتعديل القوانين وطرق العمل لمنع تحكم هؤلاء بالمواطنين. لذلك يجب التوجّه إلى تعزيز الإدارة العامّة وتفعيل دورها(أولاً) كما يجب التركيز على نُظم الحوكمة السليمة وتطوير آليّات الحوار البنّاء في الإدارة(ثانياً).

**أوّلاً: نحو إدارة عامّة فاعلة:**

إنّ الإدارة العامّة هي "الأداة التي بواسطتها تستطيع الحكومة تنفيذ السياسة العامّة للدولة وتحقيق متطلباتها"[1]. فالإدارة العامّة هي ذاكرة الجسم الاجتماعي ومهمّاتُها انعكاس لمهمّات الدولة، فإنّ المشاكل التي تعترضها تنشأ نتيجة قوانين متناقضة تتحكّم في نموّها وتطوّرها وسير أعمالها ممّا يؤدي إلى نشوء تفاوتٍ بين بُنى ووظائف الإدارة ومُهمّات الدولة لاسيّما وأنّ أساس الإصلاح الإداري الذي ينطلق من كونه" عمليّة إداريّة، لها مفهومها، ومقوماتها، وطرقها، وأجهزتها، وإستراتيجيتها، تهدف الى تقويم الإدارة وتطهيرها من المشاكل التي تعترضها وتعتريها"[2] هو تكييف بنى الإدارة مع مهمّاتها ومهمّات الدولة .فهي التي تقوم بترجمة السياسة العامّة للدولة، بحيث يتولّى الموظف العامُّ تأديتَها فيإطار السياسة العامّة المرسومة وفي نطاق المصلحة العامّة المنشودة.

من هنا، فإنّ حالة التردّي للإدارة العامّة في لبنان تعود إلى أسبابٍ عدّة خاصّةً وأنّها لم تشهد أيّ عملية إصلاحيّة عميقة منذ العام 1959. ووقوع الموظفين العامّين تحت ضغوطات الإجراءات والمهمّات المناطِ بهم أمرُتنفيذها، في الوقت الذي يفتقرون فيه إلى الوسائل والتجهيزات إضافة إلى التدريب الملائم، للقيام بعملهم بشكل فعّال. وفي موازاة ذلك يشكو المواطن من تدنّي مستوى الخدمات، والتمادي في تعقيد الإجراءات، والتأخر في إنجاز المعاملات، إضافة إلى الفساد بكل أشكاله والتدخل غير المشروع للسياسيين في الأمور العائدة إلى الإدارة العامّة[3].

كما تفتقر الإدارة العامّة في لبنان إلى نُظم إداريّة متطوّرة وإجراءاتٍ واضحة، شفّافة وفاعلة، كما تشكو من بنية إداريّة ضعيفة، وقدرة محدودة على الأداء والإنتاجيّة. ويُلاحَظ أنّ الوزارات والمؤسسات العامّة المستحدثة تفتقر إلى هيكليّة علميّة. ما نتج عنه بُنيانٌ إداريّ يتمثّل بنسيج مُذهل من التداخل والازدواجيّة في المسؤوليات، أدّى إلى تضارب في الأدوار والمهام وضعفٍ في تدعيم وتطوير صنع السياسات العامّة وإلى

---

[1]–David Rosenbloom: Public Administration، understanding Management، Politics and Law in the Public Sector، 3erd ed.، N.W.، McGraw–Hill، 1993، P.4.

[2]– علي حسين، الشامي، مرجع سابق ،1993، ص211.

[3]–مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإداريّة: **استراتيجيّة تنمية وتطوير الإدارة العامّة في لبنان**، القسم الأوّل واقع الإدارة العامّة ومشكلاتها، كانون الثاني2011، ص 13.

غياب الرقابة الفعّالة والمساءلة في القطاع العام، ما انعكس سلبًا على سمعة الدولة وثقة المواطن بها. لذلك فإنّ تفعيل الإدارة العامّة يحتاج بدايةً إلى التركيز على مجموعة من العناصر التالية ومنها:

## أ- **الوظيفة العامّة وأخلاقيّات الموظف العام:**

**1**- مفهوم الوظيفة العامّة:

يصعب تعريف الوظيفة العامّة تعريفًا دقيقًا وشاملاً، ذلك أنّ قوانين الوظيفة العامّة وأنظمتها في غالبيّة الدول لم تقدّم مثل هذا التعريف. إلّا أنّه يُمكن القول بأنّ الوظيفة العامّة هي: "كيان قانوني، قائم في إدارة الدولة وهي تتألّف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها، أي الموظف، التِزامات معيّنة مقابل تمتُّعه بحقوق محدّدة. ويُطلق على شاغل الوظيفة العامّة اسم الموظف العام".[1] فهي الأداة التي بواسطتها تتولّى الإدارة العامّة تنفيذ السياسة العامّة المرسومة من قبل الدولة لأجل تحقيق المصلحة العامّة.أمّا الوظيفة الخاصّة فهي الأداة التي بواسطتها تتولّى الإدارة الخاصّة تنفيذ السياسة الخاصة المرسومة من قبل المؤسّسة أو الشركة بهدف الربح. ولكي تتّصف هذه الوظيفة بالعموميّة لا بُدّ من أن تؤدّى في دوائر الدولة وأجهزتها وأن يكون لها الطابع الحكومي. وهذا ما يميّزها عن الوظيفة الخاصّة.

أما لجهة قرارات الوظيفة العامّة، فإنها تتمتّع بالسلطة العامّة، أي لها صفة الإلزام، وعدم التنفيذ تؤدي بالمخالفين إلى المساءلة والعقاب. وهذا ما لا يتوافر مع الوظيفة الخاصّة لأنّها لا تمارس سلطة عامّة وبالتالي لا وجود لصفة الإلزام الآتية من السلطة العامّة. كما أنّ الوظيفة العامّة تحكمها تشريعاتٌ وأنظمة، وتعديل هذه القوانين والأنظمة يحتاج إلى إجراءات معقّدة وتأخذ وقتًا طويلاً، على عكس الوظيفة الخاصّة التي يكفي أن يجتمع مجلس الإدارة أو الشركة ويُقرّ تعديلاتٍ جديدة على أن لا تتعارضَ مع قانون العمل المعمول به. والجدير ذكره أنه في لبنان، وإلى جانب الموظف العام[2]، يوجد عدد من العاملين في الإدارة العامة[3].

---

[1]- فوزي حبيش: **الوظيفة العامّة وإدارة شؤون الموظفين**، مكتبة صادر ناشرون، الطبعة الرابعة، 2008، ص11.

[1]- عرّف قانون الوظيفة العامّة الفرنسي لعام 1959 **الموظف العام:** "هو الشخص الذي عُيّن في وظيفة دائمة والحائز على مرتبة من مراتب الإدارة المركزيّة والمؤسّسات العامة للدولة أو المواقف الخارجيّة التابعة لها".

[3]- لم يُعرّف نظام الموظفين اللبناني الموظف العام، وجُلّ ما فعله هو ما نصّ عليه في المادّة الأولى من **المرسوم الاشتراعي 112** تاريخ 1959/6/12 (نظام الموظفين) بتقسيم الموظفين على ما يلي:

- ينقسم الموظفون الى موظفين دائمين وموظفين مؤقتين.
- **الموظف الدائم** من وُليَ عملاً دائماً في وظيفةٍ ملحوظة في أحد الملاكات التي يحدّدها القانون، سواء خضع لشرعة التقاعد أم لم يخضع.

أما تنظيم علاقة الموظف بالدولة فيتمّ وفقًا للقوانين والأنظمة[1] حيث يخضع الموظف في لبنان لأحكام المرسوم 1959/112. ويتم تعيين الموظف بموجب قرارٍ فرديّ صادر عن إرادة الدولة وحدها وبالتالي فإن التعيين هو بمثابة أمر، وقبول الموظف لهذا الأمر هو إذعان له.

وبحسب استراتيجيّة تنمية وتطوير الإدارة العامّة في لبنان الصادرة عن مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإداريّة عام 2011[2] تتمحور المشكلات الأساسيّة التي تواجهها الإدارة العامّة في لبنان في سبعة مجالات تشكّل جوهر العمليّة الإداريّة وأنشطتها كافة، وتتمحور حول غياب السياسات والتخطيط، الإفراط في تطبيق المركزيّة الإداريّة، التعقيدات التي تواجه توفير الخدمات للمواطنين وضعف إدارة الموارد البشريّة، تطبيق نظم المراقبة والتقييم بشكل فعّال، التأخر في تطبيق الحكومة الإلكترونيّة، عدم توفُّر أبنية مستأجرة وهي في معظمها أبنية سكنيّة، يُضاف إلى كلّ ما سبق غياب الإرادة الحقيقيّة والالتِزام السياسيّ القويّ والفاعل بقضيّة التطوير الإداري.

في ظلّ هذه الأزمة الكبيرة التي تُعاني منها الوظيفة العامّة وغياب الأفق لدى أصحاب القرار لإصلاحها وتطويرها وتعديل قوانينها بما يتلاءم مع التطورات الحاصلة في المجتمع. يُصبح من اللازم

---

– **الموظف المؤقت** من وُليَ وظيفة أنشئت لمدة معيّنة أو لعمل عارض.

– يعتبر أجيراً كل شخص في خدمة الدولة لا ينتسب إلى إحدى الفئتين المبينتين في الفقرتين الثانية والثالثة من هذه المادة.

كما نصّ الفصل الرابع من المرسوم 112/ 1959 على:

**المادّة 86:** تطبق في تقدير حاجات الدوائر إلى **متعاقدين** وفي طلب الاعتمادات اللازمة لهم، أحكام المادتين 74 و75 من هذا المرسوم الاشتراعي.

**المادة 87:** يتعاقد الوزير مع لبنانيين أو أجانب لمدة محدّدة للقيام بعملٍ معين يتطلّب معارف ومؤهلات خاصّة، ضمن حدود الاعتمادات المخصّصة لهذه الغاية في الموازنة وفي نطاق العدد المحدد فيها.

**المادة 88:** لا يجدّد العقد ضمنياً.

**المادة 89:** معدّلة وفقاً للمرسوم رقم 15703 تاريخ 1964/3/6: يعطى المتعاقدون تعويض صرف من الخدمة يُحسب وفقًا للأسس المحددة في المادة 83 السابقة المتعلقة بتعويض صرف الموظفين المؤقتين. تؤخذ بعين الاعتبار خدمات المتعاقدين السابقة، الذين هم في الخدمة بتاريخ صدور هذا القانون، سواء كمتعاقدين أو موظفين دائمين أو مؤقتين أو مياومين.

[1]– نصّت **المادة الثانية** من **المرسوم 112** تاريخ 1959/6/12 على ما يلي: "يخضع الموظفون للأحكام القانونيّة والتنظيميّة والمتعلّقة بالوظائف العامّة. وتطبق عليهم جميع الأحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة، دون أن يكون لهم أي حق مكتسب في الاستفادة من الأحكام السابقة".

[2]– الموقع الرسمي لمكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية: https://omsar.gov.lb/

والأكيد العمل على تعزيز أخلاقيّات الموظف العام ليتمكّن من مواجهة متطلّبات الوظيفة وأن يؤدّي الدور المطلوب منه بما يُحقّق الغاية في توظيفه.

**2**- أخلاقيّات الموظف العام:

يُعتبر موضوع أخلاقيات الوظيفة العامّة من الموضوعات المعاصرة، وتكتسب أهميتها بِاعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، ومن ناحية أخرى تُسهم في تحقيق أهداف المنظمات بكفاءة وفعّاليّة. ولأنّ الموظف هو مرآةُ الإدارة العامّة حيث يلعب دوراً مهمّاً في المجتمع بِاعتباره المسؤول عن تطبيق القوانين والأنظمة وتأمين خدمة المواطن وحراسة القرارات الحكوميّة وصونها والائتمان على الموارد العامّة. هذه المسؤوليّات تفترض فيه سلوكاً يغلب عليه طابع الأخلاقيّات العليا والمثلى. ضمن هذا الإطار تنصُّ قوانين الوظيفة العامّة وإدارة شؤونها على قواعد السلوك التي يجب على الموظف الالتِزام بها. لذلك وجب على الموظف الرجوعُ الدائم إلى أصل أو روح هذه القواعد وإلى القيم المستوحاة أو المستنبطة منها. وبالاستِناد إلى هذه القيم وبمراعاتها، يستطيع الموظف وبفضل سلوكٍ مُشبع بالأخلاقيّات والأدبيّات، المحافظة على جودة وسمعة الوظيفة العامّة. فعند الحديث عن الأخلاقيات العامّة يعني الحديث عن أخلاق الدولة، السلطة، الأخلاق التي تحكم العملَ الحكومي والعمل التشريعي، والأخلاقيات التي تحكم حياتنا، الكبيرة منها والصغيرة، فموظف أخلاقي يعني إدارة أخلاقيّة.

"تمثل مفهوم الأخلاق أو الأخلاقيات (Ethics) مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيّء، بين ما هو صواب وما هو خطأ، إذن تتركز في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك، والأخلاقيات تقدم دليلاً –من خلال معاييرها وآلياتها– على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً[1].

ويذهب البعض إلى اعتبار أنّ أخلاقيات الإدارة هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحًا في تعامله مع الناس، ناجحًا في مهنته مادام قادرًا على اكتساب ثقةِ زبائنه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين"[2].

في حين يرى تومبسون "أن أخلاقيات العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولّد من تلك الأخلاقيات، نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيًا أو لا أخلاقيًا"[1].

---

[1]- نجم عبود نجم، **أخلاقيات الإدارة في عالم متغيّر**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2000، ص18.

[2]- محمد عبد الفتاح ياغي، **الأخلاقيات في الإدارة**، الأردن، 1995، ص27.

قال تعالى في كتابه الكريم:﴿وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَكُمْ وَرَفَعْنَا فَوْقَكُمُ الطُّورَ **خُذُوا مَا آتَيْنَاكُم بِقُوَّةٍ** وَاذْكُرُوا مَا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴾(البقرة: 63).

و قال تعالى﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ **أَنْتُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا** وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ الله نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ (سورة النساء، الآية 58).

وعليه إنّ أساس الأخلاق المطلوبِ توافرُها في العامل هما خلقان مرتبطان ببعضهما لا ينفكّان هما: القوة والأمانة.فإذا اجتمعت القوة والأمانة في شخص معيّن كان ذلك أحرى بالقيام بعمله على الوجه الأكمل وهو الأجدر بالعمل من غيره.

يلقى موضوع أخلاقيات العمل اهتمامًا كبيرًا، فنجد أكثر الجامعات تدّرس مادةً في أخلاقيات العمل والإدارة،ونجد أن أخلاقيات العمل تجد جذورها بالفعل منذ الدراسة الابتدائية وذلك بأن ينشأ الطالب على أنّ الغشّ في الامتحانات أو نقل الواجبات هي عمليةٌ لا يصح أن يقوم بها الشخصُ السويّ ويتمّ التعامل مع هذا الأمر بصرامة، و بذلك يعتاد الطالب على احترام حقوق الآخرين في أبسط الأشياء مثل الانتظار في الطابور والالتزام بقواعد المرور، فهذه الأشياء البسيطة تؤخذ بجدية شديدة جدًا وبالتالي يترعرع الطالب وهو يحترم فضيلة الصدق والعدل والأمانة وأداء الواجب وهذه هي محاور أخلاقيات العمل.

عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة وتتمثل فيما يلي:

- حُسن الخُلق لاسيّما بين الزملاء في العمل وبين الرؤساء والمرؤوسين.
- الالتِزام بالقوانين والأنظمة.
- احترام القيم والعادات التي يقوم عليها المجتمع.
- العدالة والإنصاف وعدم التحيّز.
- احترام الوقت والتقيّد بالدوام.
- الانتماء والولاء للمؤسّسة أو الإدارة.
- حب العمل.
- الأمانة والنزاهة، الحكمة والإخلاص.
- السرعة والإتقان في انجاز العمل.
- المحافظة على ممتلكات الدولة أو الشركة.

---

[1]– فؤاد عبد الله العمر: " **الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية**"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد: 83، الكويت،ص83، 1996.

- تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين.
- الحفاظ على سر المهنة.
- الحفاظ على آداب المهنة.
- العمل بمبدأ أنْ تعامِلَ الناسَ بما تحب أن يعاملوكَ به.

إنّ الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسن الأداء. كما أنّ إحترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزّز من مكانتها لدى زبائنها. وبالتالي تطوّر القدرات المهنية والتعرّف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف يؤدي إلى تحسين الأداء.

فالالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفيّ عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة. والشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف تعزّز من الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي، وتساهم في تعزيز الأداء المنظمي من خلال العمل كفريق واحد .كما أنّ ضمانَ حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تِجاه المنظمة التي يعملون بها وبالتالي تحسين أدائهم.

إنّ أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حدٍّ كبير مع المعايير والقيم التي تركز عليها أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال، فالنزاهة والأمانة والامتثال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات الحكومية، كما هي ضرورية في شركات الأعمال. إن مرونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامةً واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعّالة بل بتقدّم الخدمة العامّة على الخدمة الذاتية، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبرّرات قيامه للفساد حيث إن المواجهة الحقيقية للفساد لا تكون بين القواعد والنظم والإجراءات، إنما ما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمائر. إذأ ما ينبغي التأكيد عليه هو اعتماد الحصانة والاستقامة والرقابة الذاتية في مواجهة الفساد،التي عادة ما تغيّر من القيم والمعتقدات بعيداً عن حسابات الربح والخسارة وهذا ما يتفق مع النموذج اليابانيّ الذي يؤكد على العوامل الناعمة (القيم والمبادئ والاتجاهات)، أي نقل مركز التأثير في مواجهة الفساد من الجوانب الخارجية الفعلية إلى الجوانب الداخلية

الذاتية الناعمة – النوعية والمعيارية – إذ لا مناص من البعد الإنساني، وأن المؤسسة دون التِزامٍ نفساني حي شبيه بالفرد الخالي من الروح[1].

في هذا السياق يمكن أن تلعب أخلاقيات الوظيفة العامة دوراً فعالاً في إدارة هذا البعد الإنساني وعوامل الروح في مواجهة الفساد، حيث الأخلاقيات لا تحمي فقط الفساد وحسب بل إنها توجد ذلك الإحساس العميق في نفوس الأفراد العاملين والمواطنين بالفخر والاعتزاز، إنّ دعم البعد الإنساني في الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية لابد أن يأتي بمشاركةٍ فعّالة من قبل الجمعيات المهنية الخاصة بالإدارة العامة أو الجمعيات المهنية القطاعية للموظفين الذين يعملون في قطاعاتٍ مثل السياحة،والزراعةوالنفط. إن تفعيل الأبعاد التي تم الإشارة إليها أعلاه سوف يقلّل من الآثار السلبية للفساد الإداري.

بالمقابل لا بُدّ من بعض الأسباب التي تؤدّي إلى الممارسات غير الأخلاقية في الوظيفة العامّة وليس الأمر من باب التبرير:

- ضعف التنشئة الاجتماعيّة والتربويّة.
- ضعف رواتب الموظفين العموميين.
- تمتع الموظف بحريّة واسعة في التصرّف وعدم خضوعه للمساءلة الفعليّة.
- سوء اختيار وتعيين الموظفين.
- غياب التدريب في مجال السلوك والممارسات الأخلاقيّة.
- عدم وجود ميثاق أخلاقيّ أو لائحة أخلاقيّة تحكم عمل الموظفين.
- ضعف الدور الرقابي.
- وجود ثقافة وقيم مؤسسية تدعم الممارسات غير الأخلاقيّة.

إذا تناولنا موضوع الأخلاقيات في لبنان فإنّنا نرى أنّ كلّ ما هو موجود قائم على كتلةٍ من الفساد. فما نحتاجه لبلدنا لمحاربة الفساد بكل أشكاله هو"ميثاق شرف أخلاقي بين المجتمع. بالإضافة إلى إصلاح وتحديث إداري شاملٍ لكل الإدارات والمؤسسات، ممّا يؤدي إلى تقوية النسيج الوطني ويُمَتِّن الوحدة الوطنيّة ويخلق حركةً سياسيّة واجتماعيّة. كما يمكن اقتراح بعض التوصيات في سبيل الإصلاح الإداريّ لا سيّما في مواجهة الفساد:

- إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقيّة للوظيفة العامّة.

---

[1]– أمل المرشدي: **بحث قانوني حول أخلاقيات الوظيفة العامّة**، نُشر على موقع محاماة نت، تاريخ 11 أيلول 2016، تاريخ الدخول إلى الموقع:12 آذار 2020: https://www.mohamah.net/law/

- تنمية الكفاءات العلميّة والعمليّة من قبل المدراء.
- تدريب الموظفين وبشكل دوري على المهمّات والمسؤوليات التي تقع على شاغل الوظيفة العامّة.
- توعية العاملين بأبعاد المسؤوليّة الاجتماعيّة والأخلاقيّة وأثرها على تحسين الأداء.
- ضرورة وضع برامج فعّالة للحد من الفساد الإداري لأنّ ذلك من شأنه أن يحفّز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامّة.

إنّ تطوير مجموعة القواعد الأخلاقيّة أو "مدونات السلوك" صار من قبل وزارة الدولة للتنمية الإداريّة بالنسبة للوظائف العامّة وغيرها أكثر وضوحاً بالنسبة للقضاء، مستلهمة من المبادئ الدوليّة المسمّاة "إعلان بنغالور لنزاهة القضاء" وغيرها تتعلّق بالسلوكيات السياسيّة صدرت عن الكنائس المسيحيّة في لبنان، كما أطلقت منظمة "برلمانيون عالميون ضد الفساد" دليلاً لصياغة أنظمة الأخلاقيات بالنسبة للنواب والوزراء[1]. غير أنّه من المهمّ جداً أن نشير إلى أنّ هذه القواعد لا يمكنها أن تشمل التصرفات والأعمال كافّة الواجب القيام بها أو تفاديها، لعدم إمكانية حصرها أو تعدادها. لذلك وجب على الموظف الرجوع دائمًا إلى أصل أو روح هذه القواعد وإلى القيم المستوحاة أو المستنبطة منها. وبالاستِناد إلى هذه القيم يستطيع الموظف وبفضل سلوك مشبع بالأخلاقيات والأدبيات المحافَظة على جودة وسمعة الوظيفة العامّة[2].

أخيرًا، إنّ أخلاقيّات الوظيفة العامّة قد أصبحت حاجةً ضروريّة في مواجهة الفساد الإداري في مجتمعاتنا. فموضوع الأخلاقيات يجب أن يكون محور عملٍ إصلاحيٍّ للوظيفة العامّة في أيّ وقت. وهذه الأخلاقيات تعبّر عن المسؤولية الأخلاقيّة في الولاء للمثل والمسؤوليةّ المهنيّة والمسؤوليّة العامّة وصولاً إلى المسؤولية الوطنية والقوميّة والدولية. فلا استمرار للأمم والحضارات إلّا بالأخلاق.

### ب- أبرز التحديات التي تواجه وزارة العمل والإدارة اللبنانيّة عامّة:

إنّ نظرة سريعة وشاملة لمكونات المنظومة الإداريّة للإدارة العامّة في لبنان، تسمح للمهتمين بهذا الشأن بتحسُّس نقاط الضعف، بالتالي التحديات والمشكلات التي تحد من كفاءة وفعّالية هذه المنظومة وعجزها عن القيام بوظائفها لأجل تحقيق التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة من خلال هذه المنظومة بشقّيها المركزي واللامركزي. من هنا سنقوم بالتطرّق لبعض المشاكل العامّة للإدارة العامّة وخاصّة وزارة العمل. فالمشاكل الاداريّة هي عبارة عن أزمة تعرقل عمل الآلة الإداريّة بكل أبعادها، وتؤدي بها إلى سلوك الإنحراف، ومتى تفاقمت المشكلة تحوّلت إلى معضلة تُنهك الإدارة، وتدفعها

---

[1]- روجيه نسناس، مرجع سابق، 2016، ص638.

[2]- فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 314.

باتجاه التآكل والتلف وسُبُل التهلكة"[1]. ومن أهمّ هذه المشاكل افتقار بُنية النظام اللبناني إلى إيديولوجيّة سياسيّة موحّدة للدولة مع غياب المنهجيّة البديلة للقوى السياسيّة والمجتمع المدني. كما أنّ عجز الدولة عن تحقيق الانصهار الوطني عزّز تحوّل المواطنين نحو طوائفهم، وهذا الأمر يتجلّى واضحاً في الوظائف العامّة، بحيث يتم توظيف الأفراد بناءً على حصص طوائفهم. فمع بروز القوى السياسيّة نشأت ظاهرتان: ظاهرة الأحزاب الإداريّة، وظاهرة السلطة البيروقراطيّة[2] وجنوحها نحو التسلّط.

أمّا المشكلات التي تتعلّق بالرؤية المستقبليّة، فأهمّها غياب الرؤية الاستراتيجيّة وسياسة الارتجال في التخطيط واتخاذ القرارات المتعلّقة بالسياسة العامّة، وغياب الأهداف الواضحة ما يؤدّي إلى عدم التنسيق والازدواجيّة والتهرّب من المسؤوليّة. إضافة إلى مشكلات تتعلّق بتكوين هيكليّة الإدارة، أهمّها المركزيّة الحادّة وضعف اللامركزيّة الإداريّة الناتج عن سوء ممارسة الديمقراطيّة، كذلك عدم وجود وزارة للتخطيط تتولّى إدارة رؤية تخطيطيّة عامّة بهدف تحقيق التنمية الشاملة، وعدم تحديث وتطوير الإدارة ما يجعلها مترهلة قابلة للتفكك.[3]

**أمّا التحديات التي تواجهها وزارة العمل فهي:**

- المرسوم التنظيمي لوزارة العمل رقم 8352 تاريخ 1961/12/30 يجب تعديله وتحديث الهيكل التنظيمي بما يتلاءم مع المهام والمسؤوليّات الوظيفيّة المُستجدّة، إضافةً إلى تضاربٍ وازدواجيّةٍ في الصلاحيات فالهيكليّة الحالية غير متناسقة وغير منسجمة لناحية الدوائر والأقسام، ولناحية الصلاحيات والمهام...كما يجب أن يقترن تعديل المرسوم التنظيمي للوزارة بتعديل قانون العمل ومختلف النصوص المرتبطة بعمل الوزارة، لارتباط تلك النصوص ببعضها البعض. وتنشيط محاكم العمل للإسراع في البت بالنزاعات بين المستخدمين وأصحاب الأعمال، خصوصاً مع مخاطر إرتفاع البطالة بسبب الأزمة الاقتصاديّة الحاليّة ونتيجة للتحولات الاقتصاديّة العميقة التي تشهدها كافّة القطاعات.

---

[1]- حسن شلق، **الإصلاح الإداري في لبنان- شؤون الموظفين في لبنان 1952-1958**، ص443.

[2]- يرى **ماكس فيبر** أنّ **البيروقراطيّة** هي قوّة دفع ترشيديّة لأنّها تسعى الى ضبط المنظومة الإداريّة بطريقة منهجيّة مميزة في حدود قواعد ثابتة، وإجراءات تطبق في جميع الحالات والمواقف. وأيضاً تعتبر النموذج المميز لتحقيق النمط المثالي للمنظومة الإداريّة، وإنّ هذا النمط يقوم على ثلاثة مرتكزات أساسيّة هي: علاقات السلطة، خصائص النظام البيروقراطي، ومركز الموظف في التنظيم البيروقراطي.

[3]- كامل برير، **إستراتيجية الاصلاح في الادارة العامة**، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2012، ص: 225-226-227-228-229.

_ وباستعراض المهام المنصوص عنها في المرسوم التنظيمي لوزارة العمل والمهام الفعليّة التي تقوم بها وحداتها يتبيّن انّ المهام التي لها طابع تخطيطي وتوجيهي وإجراء الدراسات ورسم السياسات او ما شابه لا تنفّذ، بل يتم تنفيذ الأعمال الاداريّة الروتينيّة.

– بالرغم من إنشاء وزارة الشؤون الاجتماعيّة، الاّ أنّ النص التنظيمي لوزارة العمل لا زال يتضمّن كثيراً من التعابير الخاصّة بوزارة الشؤون الاجتماعيّة، والكثير من المهام الخاصّة بالشؤون الاجتماعيّة. وما زال يتضمّن تعابير متعلقة بوحدات اداريّة تمّ الغاؤها مثل قسم الدروس والقضايا.

– عدم القدرة على تفعيل الوحدات الإداريّة كافّة إمّا بسبب نقص عديدها أو لعدم توفّر الكوادر البشريّة المتخصصة. فهنا تأتي الحاجة إلى **مَلْء الشغور** في الإدارة العامّة: تضع الدساتير عادةً، الأُسس التي ترتكز عليها السلطات لضمان استمراريّة أدائها لوظائفها منعًا لحدوث الفراغ، لما يتسبّبه من شللٍ في المؤسّسات وتعطيلٍ لمصالح النّاس، ولهذا نسمي القانون بأنّه أداة تنظيم المؤسّسات والمرافق العامّة في حالة الحركة، أمّا الجمود أو الشغور، فهو أمرٌ لا يكون في ذهن المشترع الذي لا يُشرّع للفراغ، بل لا يخطر على باله أنّ القيّمين على السلطات يسعَون جاهدين لخراب المؤسسات أو تفريغها من القيّمين عليها. لكن ما يحصل في لبنان هو أنّ الاستثناء تحوّل إلى قاعدة دائمة، وقد نلحظ الشغور في المراكز القياديّة وحتى في وظائف الفئتين الثالثة والثانية. هذا ما يدل على اللامبلاة، ثمّ الرغبة بتكليف المقرّبين والمحسوبين بتولّي هذه الوظائف، بالرغم من أنّ التكليف يدخل ضمن المحظورات المعدّدة في المادة 49 من نظام الموظفين[1].

للأسف إنّ **الشغور** في الإدارات العامّة أصبح مألوفًا. وأمام هذا الواقع المؤلم نرى السلطة السياسيّة تلجأ إلى بدائل غير دستوريّة في أغلب الأحيان. متذرّعة بمبدأ استمراريّة أداء المؤسسات الإداريّة. حيث أصبحت مثل هذه الاستثناءاتُ قاعدةً دائمة بعد المشروعيّة الاستثنائيّة من قبل الاجتهاد وهيئات رقابيّة دون أي جهود تُبذل لإستخراج بدائلَ قانونيّة. فالنقص ملحوظٌ في الموارد البشريّة عالية الكفاءة والمدرّبة، ويحول دون امتلاك الإداراة رؤيةً واضحة، تمكّنها من تحديد الأهداف والتوجّهات وإعداد السياسات وخطط العمل اللازمة.

ففي وزارة العمل قسم الإحصاء: شاغر، فيه رئيس بالإنابة/ قسم الشؤون القانونية: شاغر/ قسم العلاقات الخارجية: رئيس بالإنابة، ومحرّر/ دائرة المشاريع والبرامج: شاغرة ولا تقوم بأي مهمّات/ مصلحة العمل والعلاقات المهنية رئيستها بالإنابة/ قسم العلاقات المهنية: شاغر، ومن يقوم بهذا العمل هو المحرّر في قسم النقابات.

في الهيكليّة لدينا دائرة العلاقات المهنية والنقابات (قسم النقابات وقسم العلاقات المهنية) بينما في قانون العمل ذكر وجود مصلحة النقابات (المادة 87). وبحسب قانون العمل تقديم طلب ترخيصِ النقابة يُتخذ القرار

[1]– عصام نعمة إسماعيل، **الشغور والاستمراريّة**، مجلة الحقوق والعلوم السياسيّة، العدد 3، 2015.

فيه بعد استطلاع رأي وزارة الخارجية، بينما لم يُذكر هذا الأمر في مرسوم تنظيم وزارة العمل. إنّ ملفّ النقابات والاتحادات النقابية والاتحاد العمّالي هو ملفٌ سياسي وليس نقابيًّا، وبالتالي نشاط قسم النقابات يقتصر على إبداء الرأي والإشراف على الانتخابات.

ودائرة حماية العائلة والجمعيات: فيها رئيسة وحدة عمالة الأطفال موظفة متعاقدة/ هناك خلاف بين وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية حول هذه الدائرة وعملها.

فيما دائرة المشاريع والبرامج في وزارة العمل هي عديمة الفعّاليّة بسبب غياب الدعم الكافي لها وغياب مناهج موحّدة للتخطيط. إضافةً إلى معوّقات أخرى متعلّقة بالأتمتة ودعم توفير المعطيات الإحصائيّة الكافية.

**يصل مجموع الملحوظ في الملاك الإداري لوزارة العمل إلى 276، ويصل عدد المشغول إلى 96، فيكون عدد الشغور في الملاك الوزاري 171 أي نسبة تفوق الـ60% في جميع الفئات. ما ينجم عنه انعكاساتٌ سلبيّة على مستوى القيادة والتوجيه والمساءلة.علماً أنّ هذا الواقع أفسح في المجال بالتوسّع في اللّجوء إلى التعاقد واستخدام الأجَراء والمتعاملين، فوصل عدد المتعاقدين إلى 54. هذه البنية الكبيرة في الشغور تؤدّي إلى عدم انتظام العمل في وزارة العمل.**

– عدم وجود معايير لضبط العلاقة بين المواطن والإدارة. فالتنسيق هو من مهمّات الإدارة، إلاّ أننا نرى أنّ المواطن هو من يقوم بهذه المُهمّة عند القيام بمعاملاتِه في الوزارة. فقيام المواطن بالتنسيق بينه وبين الإدارة (كوزارة العمل أو مصرف الإسكان..) يُحمّل المواطن خطأ الإدارة.

كذلك الصورة النمطيّة لدى المواطن عن الإدارة العامة: الثقافة الخاطئة، اللامبالاة، عدم الثقة بالقوانين، مجتمع محدود وفاسد، قوانين بالية.. (المشكلة في الثقافة اللبنانية القائمة على الفساد) وبأنّ العلاقات الشخصية هي التي تحكم تخليص المعاملات الإداريّة.

وفي الظروف الحاليّة قد يؤدّي إجراء المعاملات وبالأدوات نفسها حيث تتطلّب إتمام المعاملة الواحدة أن تمرَّ على أكثر من موظف، بالتالي وقت أكثر.. ما يُسهم في تأخير المعاملات وإذا كان لا بُد من **الشبّاك الموحّد** الذي يُقدّم الإيضاحات والمعلومات الدقيقة حول الإجراءات العائدة للمعاملاتإستلامها ومتابعة إجراءاتها وتسليمها للمواطنين بعد إنجازها، بما يُخفف عن المواطن عبء متابعة معاملته في مختلف الوحدات وما يرافق ذلك من ممارسات بعيدة عن السلوك الإداري القويم. ومنعاً للاحتكاك والاكتظاظ في الإدارة. هنا يجب أن يسبق ذلك تحضير المواطن وعلمه سلفاً بكل ما يحتاجه أولاً من مستندات كاملة لتقديمها والعمل على تثقيفه بضرورة الإطلاع على لوحة الإعلانات في الإدارة أو من خلال الموقع الإلكتروني للوزارة وتفعيله. وقد يكون الحديث هنا عن قوانين جديدة للحكومة الإلكترونية والتوقيع الإلكتروني وأن المؤسسة دون التِزامٍ نفساني حي شبيه بالفرد الخالي من الروح. حتى لا يتكبّد المواطن العناء، وبالتالي

تخفيف الضغط عن الإدارة. كذلك ضرورة تفعيل الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة العمل وتعزيزه بآخر القوانين والمراسيم والقرارات المتعلقة بأعمال الوزارة. وتفعيل مكتب الشكاوى والخط الساخن. واعتماد معايير دقيقة للأداء الجيّد ومؤشرات واضحة لقياس الإنجاز.

_ عدم وجود systems لكل المعاملات يعني أنّ الادارة مرتهنة لأشخاص وللمزاجية، هنا لا يمكن أن نكون أمام إدارة ترعى المصلحة العامة، خاصّة أنّ الـSystem الموجود غير قابل لكشف التزوير.

_ توفُّر خدمة الإنترنت في لبنان يُتيح للإدارة العامّة مساحة واسعة للتواصل مع المواطنين. من هنا فإنّ برنامج الحكومة الإلكترونيّة يجب أن يكون جزءً لا يتجزّأ من عمليّة التطوير الإداري، حيث إنّ الحكومة الإلكترونيّة تسمح للمواطنين بالوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها وإنجاز المعاملات دون الاحتكاك المباشر مع موظفي الإدارة العامّة. هنا تبرز الحاجة إلى إقامة علاقة جديدة ومنفتحة مع المواطنين، مبنيّة على الشفافيّة والمساءلة والخدمة الجيّدة، إضافةً إلى قيام شراكة فعليّة متوازنة مع القطاع الخاص والمجتمع الأهلي.

_ خلل في نظام الموظفين يتمثل بعدم التوازن بين حقوق الموظف وواجباته ما تسبب بفقدان الشعور بالمسؤوليّة والتهاون في مصالح المواطنين. ويعتبر هذا النظام ظالمًا كونه لا يسمح بأي ترفيع من فئة رابعة إلى فئة ثالثة. وبالتالي يخلق عدم وجود رغبة في المنافسة بين الموظفين لغياب سياسة الحوافز، وعدم فعاليّة **نظام تقييم أداء** الموظفين، فتقييم الأداء طالما هو مرتبط بالرئيس إذاً هو غير عادل، مما يؤدّي إلى تدنّي الروح المعنويّة لموظفي الإدارة العامة وينعكس سلباً على الإنتاجيّة والخدمات العامّة، وعدم وجود عدل في رواتب الموظفين قد يكون سببًا للجوء الموظف لتقاضي الرشى. كما لا يوجد موظف يعمل عمله فقط، وما زال الكثير من الموظفين في وزارة العمل عملهم على الدفتر وبالقلم. فهنا يجب توعية العاملين بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وأثرهما على تحسّن الأداء. وتعزيز وضع الموظف ماديّاً ومعنوياً، بإعادة هيكلة الرواتب والأجور، التي " تأتي في طليعة الإعتبارات التي توجّه اختيار الفرد للوظيفة، فالراتب يعتبر المورد الرئيس للموظف، وعليه يكون اعتماده الأساسي في توفير احتياجاته ومتطلباته الاجتماعيّة"[1].

_ تعثّر تطبيق نظام الجدارة والاستحقاق بسبب المداخلات السياسيّة والعامل الطائفي في التعيينات العائدة للموظفين، لا سيّما في المستويات العليا وكذلك في شؤون الترفيع، ممّا يُساهم في تدنّي كفاءة الإدارة العامّة وإنتاجيتها. كما يُلاحظ أنّ ولاء بعض الموظفين ليس للمصلحة العامّة بقدر ما هو لقيادات ومرجعيّات توفر لهم الدعم وما ينجم عن ذلك من تبادل للخدمات والمنافع على حساب المصلحة العامّة، ممّا يفاقم من

[1]– فوزي حبيش، مرجع سابق، ص206.

معضلة المحسوبيات. فيجب إبعاد الوسائل الملتوية في اختيار الموظف مثل النفوذ السياسي والتدخل الطائفي في عملية التوظيف واعتماد مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة أمام المرشحين.

_ في دائرة رعاية شؤون السوريين: إداريًا تابعة للمصلحة، لكن عملها غير حصريّ (إلغاء اللامركزية في دائرة السوريين: نسف لفكرة اللامركزية). ولوحظ عدم وجود موظفين كافين لهذه الدائرة، في حين يوجد فقط رئيسة دائرة وموظف واحد (حصرية العمل برئيسة الدائرة).

_ كما يتدخّل الأمن العام في تحديد فئة العمّال السوريين، في حين أنّ تحديد الفئة هي صلاحية إداريّة.

_ الربط ضروري مع الأمن العام، إلّا أنّ الأخير لم يقبل بذلك لدواعٍ أمنيّة. كذلك مع الإسكان خاصة بموضوع الكفالات، إلّا أنّه ليس هناك تجاوب،بل رفض بحجّة السريّة المصرفيّة.

_ غياب الإحصاءات الدقيقة حول حاجات سوق العمل في القطاعين العام والخاص وحول نسبة العمالة الأجنبية غير الشرعية. وهذه المشكلة تشمل كل القطاعات، وهنا يجب تحسين قدرة وزارة العمل لرصد التغيرات في سوق العمل اللبناني بناءً على أساس كمّي وتحليليّ.

_ غياب التنسيق بين الوزارات والجهات المختصة وعدم إشراك هيئات المجتمع الأهلي في مناقشة السياسات والبرامج والمشاريع للاستماع إلى موقفها وملاحظاتها، بحيث لا يزال طابع التحكم والتسلّط يغلب على سمة العلاقة بين الطرفين بدلاً من التفاعل والمشاركة في الأمور المتصلة بالخدمات العامّة.

_ في حين أنّ وزارة العمل تقوم بالتفتيش وإقامة الضبط على المكاتب والمختبرات والمؤسسات التجارية غير المستوفية لشروط السلامة العامة، نرى أن الوزارة تحتاج إلى الصيانة والتجهيزات. فلا يُراعي مبنى وزارة العمل مواصفات البناء الوظيفي المصمّم خصيصاً للإدارات الرسميّة. فمعظم مباني الإدارات العامّة عبارة عن شقق سكنيّة مستأجرة تشكو من مساحات ضيّقة لا تتوفّر فيها شروط السلامة ضد الحريق والرطوبة، كما أنّ مبنى هذه الوزارة ليس مجهّزًا بمساحاتٍ للأرشيف ويفتقر إلى تمديدات شبكة المعلوماتيّة والأجهزة الملحقة بها وقاعاتِ الاجتماعات، كما لا يتوفّر لموظفي وزارة العمل موقفٌ خاصٌ لسياراتهم الأمرُ الذي يُكبّد الموظفَ نفقةً إضافيّة تتمثّل بدفع بدل اشتراكٍ في موقفٍ خاص. فضلاً عن ذلك لا يتوفّر للأبنية المستأجرة طابعٌ موحّدٌ يميّزها عن الأبنية السكنيّة. كما أنّها لا تتوافق مع أحكام مرسوم تحديد أصول إشغال الأماكن الإداريّة رقم 16814 تاريخ 1964/6/29 أي تحديد المساحات الوظيفيّة لكل فئة من فئات الموظفين.

_ الإشكالية الكبيرة بين وزارة العمل وأصحاب المكاتب (الهيئة العامة للمكاتب) خاصة بموضوع الكفالات. الأساس هو تحديد دور المكاتب، فعندما يزيد دور المكتب تزيد الالتِزامات.

_ السلطة الاستنسابيّة للوزير هي التي تقرّر، كونه الرّاعي لإدارة العمل. فما زالت الشخصانيّة وتملُّك الوظيفة( أي تفصيل الوظيفة على قياس الشخص بسبب المحسوبيّة) هي الحاكمة وطالما العمل ليس على

أسس علميّة، بل على أسس المزاجيّة، بالتالي لسنا أمام إدارة. فنجاح الوزارة لا يجب أن يقوم على شخص الوزير بل على أداء الجهاز الإداري المتكامل والمتناسق لبعضه البعض. فالوزارة مؤسّسة مستمرّة، أمّا الوزير شخص يحلُّ ضيفاً مؤقتاً ويرحل، ولا يحق له برحلته القصيرة أن يُلغي استراتيجيّاتٍ وخُططًا سابقة أو يُلغي تراكم الخدمات والخبرات لفرض قناعاته وقناعات مستشاريه.

كما أنّ عدم ربط المسؤوليّة الوظيفيّة بالسلطة اللازمة لإتخاذ القرارات وحصر السلطة بصورة شبه كاملة بالإدارة العليا (الوزير أو المدير العام) بحيث يتم اعتماد أسلوب تفويض الصلاحيّات بطريقة محدودة للغاية، دون الاعتماد على مبادئ أو قواعد محدّدة في النصوص تحدد كيف ومتى ولمن يجب أن يتم التفويض.

_ يجب إعادة النظر بالفحوصات المخبريّة التي تطلب للعامل الأجنبي من قبل وزارة الصحة (خلاف في وجهات النظر بين وزارة العمل ووزارة الصحّة). عجزت وزارة الصحة عن ضبط المختبرات فتمّ اكتشاف نتائج فحوصات مزوّرة للعمّال الأجانب، فكيف تعطى التراخيص لهذه المختبرات؟ وبالرغم من أنّ الفحوصات قد حُصرت في المختبرات والمستشفيات الحكوميّة. إلّا أنّها لم تنظم بعد.

_ البريد في الوزارة هو الذي يرفع المعاملات لمكتب الوزير، وبالتالي لا يحق للمواطن المراجعة إلّا في الدائرة المختصة التي قدم فيها المعاملة. وبالتالي لا يوجد توحيد في الدوائر لحفظ المعاملات (سوء حفظ).

_ براءة الذمّة هي عبارة عن تسوية (كرسم تأخير عن سنة) في حال كسر الإجازة والإقامة، مدّتها 3 أشهر فقط، وفي حال تمّ كسرها مرة أخرى يعود ويدفع المواطن مرة أخرى: عملياً في هذه الحالة يدفع المواطن براءة الذمّة 4 مرّات في السنة..هنا الموضوع يحتاج إلى تنظيم أكثر.

_ هناك حوالي 700 مكتب مرخص للإستقدام مسجَّل لدى وزارة العمل. بالمقابل المكاتب غير الشرعية أكثر بكثير ما يتطلّب إعادة ضبط لهذه المكاتب .

_ تعديل بعض المراسيم المتعلقة بتسوية أوضاع المخالفين. خاصّة في هذه الأوضاع الحاليّة التي يمرّ بها لبنان من أزمة اقتصاديّة وماليّة (سعر صرف الدولار) وتفشّي وباء كورونا.

_ الربط بين العرض والطلب من مهمّات المؤسسة الوطنية للاستخدام، ولكن بوضعها الحالي وبوسائل العمل الموجودة هي غير قادرة على ذلك.

_ وقوع الموظفين العامّين تحت ضغوطات الإجراءات والمهمّات المُناط بهم أمر تنفيذها، في الوقت الذي يفتقرون فيه إلى الوسائل والتجهيزات إضافة إلى التدريب الملائم للقيام بعملهم بشكلٍ فعال.

_ فوضى سوق العمل اللبناني: تحكم العشوائيّة الأداء السائد في سوق العمل، لناحية العرض والطلب ومستوى الأجر الناتج عن العلاقة بين الطرفين. فلم يجرِ أيُّ مسحٍ شامل لسوقِ العملِ اللبناني لمعرفة حاجاته ومتطلباته، إذ يدخل إلى سوق العمل كأحد الروافد الرئيسة، طلابُ المدارس والمعاهد والمهنيات وكذلك

خريجو الجامعاتِ غيرَ مزوّدينَ بالمعلومات الكافية عن المِهن والوظائف التي يحتاجها سوق العمل. كما يتكتّم أرباب العمل غالبًا فلا يعلنون عن حاجاتِهم إلى وظائف مع الشروط المطلوبة بل يلجأُون إلى وسائلهم الخاصة والشخصية للإبلاغ عن هذه الحاجة، وانعدام الشفافيّة التي تعتبر أساس العلاقة الواضحة بين طالب العمل وعارضه، إضافةً إلى مستوى التأهيل والتدريب المنخفض لليد العاملة الوطنيّة، وتشتت التقديمات الاجتماعيّة وما يرافق ذلك من تفضيل العامل الأجنبي الأقل كلفة على الأجير اللبناني من قبل صاحب العمل مخالفًا أحكام قانون العمل لهذه الجهة. ولا يقتصر الامر على ذلك، لأنّ المقابل هو تدني نوعية الخدمات التي يقدمها القطاع، وبالتالي انخفاض القدرة التنافسيّة عالمياً. وهذا ما ينسحب على كافّة القطاعات الانتاجيّة في لبنان، أماّ المسؤوليّة عن ذلك فتقع على الطرفين معاً: أصحاب المؤسسات والدولة.

_ تساهل الحكومة اللبنانية في استقبال اليد العاملة الأجنبيّة مع غياب استراتيجيّات ومعاييراستقدام العمالة الأجنبيّة. فالسلطة السياسية هي جزءٌ من الأزمة التي حَمت العمالة غير الشرعية بالتعاون مع أصحاب العمل.

_ فيما يخص معاملات الإجازة أو الموافقات المسبقة للعمّال الأجانب، أعطى الوزير قزي[1] ثلاثة خيارات: إمّا تقديم الطلب مباشرة، أو عبر OMT، أو عبر LIBAN POST. هنا هل نحن أمام منافسة أو استغلال؟

_ كما أنّ عدم وجود مقومات لدراسة وتخطيط القوى العاملة تسمح بتحديد الحاجات الحقيقيّة للإدارات العامة للعناصر البشريّة في مختلف المجالات، ومعالجة الاختلالات في توزيع الموظفين حيث يُلاحظ وجود فائض في عددٍ من الإدارات ونقصٍ حادٍّ في إداراتٍ أخرى ناجمٍ عن عدم تحديث للهيكل التنظيمي للإدارات العامّة.

_ كثافة المعاملات الإداريّة ممّا يشكل ضغطًا كبيرًا على الإدارة في ظل شغور وظيفي حاد. خاصّة الشكاوى العماليّة التي يتقدّم بها العمّال إلى دوائر الوزارة المتعلّقة بالصرف التعسّفي وتحصيل الحقوق.

_ صغر حجم موازنة وزارة العمل أمام تزايد الأعباء والمتطلبات في وقت تزداد فيه نسبة الرسوم المستوفاة من قبل وحداتها.

**1- الفساد الإداري:**

أصبح الفساد ظاهرة اقتصاديّة واجتماعيّة وأخلاقيّة منتشرة عالميًّا بأشكال مختلفة بحسب التركيبات السياسيّة والفوارق الاجتماعيّة والاقتصاديّة والإداريّة. وتعود أسباب الفساد الإداري إلى السلوك الفردي الناتج عن ضعف التنشئة الاجتماعية والفوارق الطبقيّة داخل المجتمع الواحد من جهة، وقصور الدولة عن تأمين

[1]–**سجعان قزي**، وزير العمل من 15 شباط 2014 إلى 18 كانون الأوّل 2016 في حكومة الرئيس تمام سلام في عهد الرئيس ميشال سليمان.

الرفاهية لمواطنيها وتوزيع الثروة والدخل القومي من جهةٍ ثانية، ممّا يؤدي إلى ارتفاع البطالة ودفع الموظف إلى انتهاج سلوك الفساد لتأمين احتياجاته.

وفي ظل غياب الديمقراطيّة يمكن القول إن الفساد الإداري نتيجةٌ طبيعيّة للفساد السياسيّ، إنّ الفساد في لبنان ليس خفيّاً ومستتراً بل شفافاً بكل معنى الكلمة، كما يأخذ الفساد في الإدارات العامة شكل الفساد البنيويّ، حيث يعتبر الاستغلال الشخصيّ للمنصب والتصرّف في المال العام أمرًا طبيعيًا.

إنّ التعريف الأكثر انتشاراً للفساد وعلى مستوى العالم هو الذي وضعته منظمة الشفافيّة الدوليّة الذي تعتبر فيه "أنّ الفساد هو سوء استخدام السلطة الموكلة لتحقيق منفعة خاصة".[1]

وفي لبنان تبنّت لجنة الإدارة والعدل النيابيّة مفهومًا للفساد بأنّه استغلال السلطة أو الوظيفة أو العمل المتصل بالمال العام بهدف تحقيق مكاسب أو منافع غير مشروعة، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

كما إنّ تحديد أسباب الفساد يشكل نقطة الانطلاق في الطريق إلى مكافحته. غير أنّ أسباب الفساد تبدو متعددة للغاية وتختلف حدّتها بين مجتمع وآخر ومن دولة إلى أخرى، تبعاً لطبيعة كلّ منها والقيم السائدة فيها والنظم والعادات والتقاليد التي تحكمها والعوامل السياسيّة والفكريّة المتأثرة بها، بالإضافة إلى كفاءة الجهاز الإداري العام فيها[2].

وتتلخص أسباب الفساد في الآتي:

- غياب الإرادة السياسية لمكافحة الفساد والتراخي في محاسبة المفسدين والفاسدين.
- التساهل في تطبيق القوانين والأنظمة وعدم قيام السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية والجهات الأمنية المختصة بدورها كاملاً في الرقابة وقمع الجرائم وضبط المخالفات وملاحقة المجرمين والفاسدين وإنزال العقوبات اللازمة بهم.
- عدم خضوع التعيينات في الوظائف العامة لمعايير الكفاءة والجدارة والاستحقاق وعدم تطبيق قاعدة الثواب والعقاب، الأمر الذي يضعف من فعّالية الأداء الإداري العام.
- تدنّي رواتب وأجور العاملين في القطاع العام.
- عدم الاستقرار السياسي والأمني.
- الأنشطة الاقتصادية التي تدخل بها الحكومات قد تكون بابًا يلجُ منه الموظفون العموميون لتحقيق مكاسب شخصيّة.

---

[1]– مشروع الاستراتيجيّة الوطنيّة لمكافحة الفساد ومخططها التنفيذي 2018– 2023، مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الاداريّة، https://www.omsar.gov.lb/Publications/Divine-law. تاريخ الدخول الى الموقع 2020/1/2.

[2]–المرجع نفسه.

- عُزوف الرأي العام عن القيام بدوره في مراقبة السلطة السياسيّة وأداء الجهاز الإداري عن طريق كشف الفساد وفضح المفسدين.
- جهل المواطنين لحقوقهم يسمح للمفسدين بِاستغلالهم، ما يؤدي إلى حالات الفساد والتشجيع عليها.
- الاستنسابية والانتقائية في تطبيق القوانين والأنظمة.

بالرغم من قدم ظاهرة الفساد هذه، إلا أنّ المشكلات المعاصرة قد أضافت أنماطًا جديدة من الضغوط على منظومة الإدارة العامة، وبالتالي ظهور أشكال متعددة للفساد أخطرها:

- التجارة المحظورة، كالمخدرات والأسلحة والنفايات النووية، وتركزها في أيدي القوى الاقتصاديّة الكبرى يتيح لها التأثير في توجيه السياسات واتخاذ القرارات المهمّة للحصول على مكاسب ماليّة نتيجة غسيل الأموال وعقد الصفقات المشبوهة، لتستثمر تلك الأموال في مشاريع تجاريّة تمنحها المزيد من التأثير على القطاعات الاقتصادية، وبالتالي إمكانية رشوة السياسيين والقضاة ومسؤولي الأمن وصولاً إلى إفساد السلطة السياسية بأكملها.
- الديون الخارجيّة التراكميّة: والتي تضع الحكومات تحت رحمة المنظمات والصناديق الدوليّة من خلال سياسات وبرامج اقتصاديّة تفتح المجال للخصخصة[1] ونمو القطاع الخاص على حساب القطاع العام، فينحسر الدور الاجتماعي للدولة وتتنامى ظاهرة الإثراء غير المشروع، وتتراجع القيمة الشرائيّة للعملة الوطنيّة وتنتشر البطالة فيعمّ الفساد في الإدارة[2].

  إضافة الى إساءة استعمال السلطة الحكومية، واختراق القوانين والأنظمة، الابتزاز، الرشوة، الاختلاس... مع ما ينتج عن ذلك من معوقات تشكل حاجزًا أمام الحفاظ على النظام والقانون وتحقيق العدالة والأمان الاجتماعي.

ويستشري الفساد في جميع مفاصل المجتمع والدولة في لبنان، إذ يحتل المرتبة 136 من أصل 176 دولة في مؤشر مدركات الفساد، بحسب منظمة الشفافية الدولية، كما يحتل مراكز متدنية جداً في كل المؤشرات التي تُعنى بقياس النزاهة والشفافية والمحاسبة والمساءلة التي يصدرها البنك الدولي والمؤسسات الدولية.
وتبلغ الكلفة السنوية للفساد في لبنان حوالى 10 مليارات دولار أو ما يعادل 20% من قيمة الناتج المحلي الإجمالي، تتوزع بين خسائر مباشرة على خزينة الدولة، ناتجة من الفساد في التخمين العقاري والجمارك

---

[1]– تفسير **الخصخصة:** " تخصيص، أي تحويل ما هو من القطاع العام الى القطاع الخاص، خصخص أي عهد الى القطاع الخاص عمل كان مرتبطاً أصلاً بالقطاع العام...". ورد في المنهل، تأليف سهيل إدريس، 2003، ص974.

[2]– كامل بربر، مرجع سابق، ص219–224.

والـوزارات والمؤسسـات التـي تقدم خـدمات عامـة والأمـلاك البحريـة والنهريـة والمخالفات والضـرائب والرسـوم وغيرها، وبين خسائر غير مباشرة، عبر الفرص الاقتصادية الضائعة التي كان بإمكان هذه الأموال المهدورة تأمينها [1].

**2- مبادئ الإدارة العامة الحديثة:**

في الدول النامية ودول العالم الثالث تكون محاولات الإصلاح إمّا عبارة عن ردود فعل على مطالب جماهيرية أو مؤسسات دولية أو كجزء من عملية دعائيّة للسلطة بعد بروز ظاهرة الترهل الإداري واستفحال الفساد والمحسوبية، وإمّا أن تكون عبارة عن تحديث أساليب إجرائيّة بسيطة. كما يعتبر الإصلاح الإداري جهدًا إداريًا وسياسيًا واقتصاديًا واجتماعيًا لإحداث إصلاحات جذريّة إيجابيّة في السلوكيات والنظم والعلاقات والأساليب والأدوات، تحقيقًا لتنمية قدرات وإمكانيات منظومة الإدارة العامة، بما يؤمّن لها درجةً عالية من الفعالية والكفاءة في إنجاز الأهداف والاستراتيجيات.

تعدّدت النظريات التي تتناول إستراتيجيات الإصلاح أو مراحل عمليّة الإصلاح الإداري، لا سيّما أنّ من اعتبره يمر بمرحلة الشعور بالحاجة إلى الإصلاح الإداري، ومرحلة صياغة الأهداف والإستراتيجيات، ومرحلة تطبيق عمليّة الإصلاح الإداري، ومرحلة تقويم الإصلاح وتطبيقه[2]. إلّا أنّه لم يلحظ التطورات التي استجدّت على مستوى المفاهيم والمتطلبات، والتطور التكنولوجي والمعلوماتي الذي شغل العالم، كذلك نزعة المؤسسات الدوليّة والشركات الخاصّة، وظاهرة العولمة وأدواتها ومتطلباتها، ونتائجها وانعكاساتها. وهو ما انعكس باختلافات في الرأي بشأن المفاهيم والإستراتيجيات بين قوى النفوذ السياسي والمجتمع بكل عناوينه وأطيافه، والتي تشكّل مرحلة التحدي للحكومة للتوافق في جملة من الأهداف[3].

عرفت تجربة الإصلاح الإداري في لبنان نقلة نوعيّة في بداية عهد الرئيس فؤاد شهاب[4]، وخصوصاً أبّان إصدار المراسيم الاشتراعيّة التي أرست عام 1959 تلك الخطوات الأولى لدولة المؤسسات، بفضل إنشاء

---

[1]- حسين، طرّاف: **مشروع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد: العبرة دائماً في التنفيذ**، جريدة الأخبار، 2018/6/18، تاريخ الدخول الى الموقع:2020/3/5. https://al-akhbar.com/Capital/252225

[2] - Gaiden (Gerald)، **What Really is Public Administration**?، Public Administration Review، 51، Nov-Dec، 1991.

[3]- كامل برير، مرجع سابق، ص248.

[4]- فؤاد عبدالله شهاب، رئيس للجمهوريّة اللبنانيّة من 23 سبتمبر 1958 إلى 22 سبتمبر 1965.

مجلس الخدمة المدنيّة[1] وديوان المحاسبة[2] والتفتيش المركزي[3] وغيرها من المجالس والإدارات، وتحديد التنظيم الإداري والإدارة العامّة للدولة، لكن تأرجح الاستقرار السياسي منَعَ الانتقال من مؤسسات الدولة إلى دولة المؤسسات، وساهمت معه سنوات الحرب في إسقاط منظومة القيم إلى أدنى درجاتها[4].

وبالرغم من توقيع لبنان اتفاقيّة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، إلّا أنّه تبقى الحاجة ماسّة إلى تسجيل تقدُّم ملموس وبارز، وإنشاء لجنة وطنيّة لمكافحة الفساد في لبنان[1].

---

[1]- أنشئ **مجلس الخدمة المدنيّة** بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 114 الصادر تاريخ 1959/6/12 . والصلاحيّة الشاملة لمجلس الخدمة المدنيّة تنحصر في نطاقين:

– الأوّل يتعلّق بشؤون الموظفين وتعيينهم وترقيتهم وتعويضاتهم، ونقلهم وتأديبهم وصرفهم من الخدمة، وسائر شؤونهم الذاتيّة.

– الثاني يتناول رفع المستوى المسلكي، وإعداد الموظفين للوظيفة، وتدريبهم أثناء الخدمة.

أمّا الصلاحيّة المحددة فهي في الحقل التنظيمي، حيث أنيط بالمجلس مهام تتعلّق بتنظيم الإدارات العامّة، والمؤسسات العامّة، والبلديات، وتحديد ملاكاتها، بما في ذلك إعطاء المبادرة له في تقديم الإقتراحات المتعلّقة بهذه المواضيع مباشرة الى مجلس الوزراء، وتتجلى هذه المهمّة في إبداء الرأي في تنظيم الإدارات العامّة، أي في المهام والصلاحيات المنوي إسنادها الى الوحدات التي تتكوّن في الإدارات العامّة. وكذلك تحديد ملاكاتها العددية وشروط التعيين في الوظائف المستحدثة، كذلك الصلاحيات الممنوحة له في مجال تعيين الموظفين، وليس فقط التحقّق من توافر شروط التعيين. بل يتعدى دوره في ذلك إلى كونه الجهة التي تتولّى إجراء المباريات التي تؤهل الموظفين، على أساس الجدارة والإستحقاق.

[2]- تكرّس إنشاء **ديوان اللمحاسبة** في الدستور اللبناني (المادة 87) إلّا أنّه لم ينشأ فعليّاً إلا بعد مرور خمس وعشرين سنة، إذ أنشئ بموجب المادة 223 من قانون المحاسبة العمومية الصادر بتاريخ 1951/1/16، ثم صدر قانون تنظيمه بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 118 تاريخ 1959/6/12، وهو محكمة إداريّة برئيس مجلس الوزارء، ولا يعتبر جزءاً من تنظيمات وزارة العدل القضائيّة، ولا يتمتّع بإستقلاليّة السلطة القضائيّة، لتبعيته للسلطة التنفيذيّة، وبسبب ازدواجيّة الوظيفة التي تقوم بها، سواء الرقابة المسبقة والمؤخّرة عللى الحسابات العامة.

هو الجهاز الأعلى للرقابة الماليّة، الذي أنيطت به مهمّة السهر على الأموال العموميّة، بمراقبة إستعمالها، ومدى انطباق ذلك على القوانين والأنظمة المرعيّة الإجراء، والفصل في صحة وقانونيّة معاملاتها وحساباتها، ومحاكمة المسؤولين عن مخالفة القوانين والأنظمة المتعلّقة بها. وبهذه الصفة فإنّه يمارس دوره كمحكمة عُليا للقضاء المالي بكثير من المرونة والإيجابيّة، بتعاونه مع كل من السلطتين التشريعيّة والتنفيذيّة.

[3]- أُنشئ **التفتيش المركزي** بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 115 الصادر بتاريخ 1959/6/12. يتولى مراقبة الإدارات والمؤسسات العامّة والبلديات بوساطة التفتيش على اختلاف انواعه والسعي لتحسين أساليب العمل الإداري. وإبداء المشورة للسلطات الإداريّة عفواً أو بناءً لطلبها، وإنتهاء بتنسيق الأعمال المشتركة بين عدّة إدارات عامّة، والقيام بالدراسات والتحقيقات والأعمال التي تكلّفه بها السلطة.

[4]- فوزي حبيش، مرجع سابق، ص367.

وجاء في استراتيجيّة تنمية وتطوير الإدارة العامّة في لبنان عرضٌ لأبرز المبادئ العامّة الأساسيّة الواجبة التطبيق للوصول إلى إدارةٍ عامة حديثة، وأهمّها:

- التِزام الإدارةِ العامّة بمبدأ سيادة القانون، لضمان مصداقيتها، وذلك يتطلّب العمل للحفاظ على استقلالية القضاء والالتزام بتطبيق القانون.
- الاعتماد الجدّي للمساءلة والرقابة في الإدارة العامّة، لأنها ترتب مسؤولية قانونية على الجهاز الإداري تجاه الإدارات الأخرى وتجاه الغير، خصوصًا من خلال تفويض الصلاحيات.
- تعزيز الحكم الصالح (Good Governance) وترسيخ مفاهيم الشفافيّة والمساءلة.
- ضرورة تجاوب الإدارة العامّة مع احتياجات المواطن، عبر الانفتاح والتخفيف من البيروقراطيّة، من خلال ربط المواطنين بالإدارة وتأمين الشفافية في الحصول على المعلومات؛ كما على المواطنين مسؤوليّة التعرّف على حقوقهم.
- اعتماد معايير دقيقة للأداء الجيّد ومؤشرات واضحة لقياس الإنجاز، من خلال احترام الشرعيّة، والمساءلة واحترام المال العام.
- تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، في إطار من العلاقات المتوازنة.
- توفّر القدرة على التعلّم والتجديد.
- مواكبة التطوّر التكنولوجي لتحديث الإدارة[2].

إنّ الهدف الأساسيّ لاستراتيجية إصلاح وتنمية الإدارة المقترحة، هو إقامة إدارة عامّة ديناميكيّة فاعلة ومرنة، قادرة على تأمين النمو الاجتماعي والاقتصادي للبلد، وفي الوقت عينه تأمين الاحتياجات الاجتماعيّة الأساسيّة، الانصهار الوطني والتقيد بمبادئ الحكم الجيّد.

كما يجب أن يكون توجّه الإدارة العامّة مُنصبّ على الإنتاجيّة، وأن يُركّز على الأداء والإنجاز على أساس الجدوى الاقتصاديّة والفعاليّة والاستفادة من التقنيّات الجديدة في الاتصالات والمعلوماتيّة[3]. وهنا تبرز

---

[1]– **تقرير صادر عن منظمة الشفافيّة الدوليّة لعام 2008** عن مدركات الفساد، " **تراجع تصنيف لبنان عن العام 2003 من المرتبة 78 اللى المرتبة 102 من أصل 180 كولة شملتها الاستطلاعات**".

[2]– مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية، **استراتيجيّة تنمية وتطوير الإدارة العامّة في لبنان**، كانون الثاني 2011، ص: 6.

[3]– كامل بربر، مرجع سابق، ص283.

الحاجة إلى إقامة علاقة جديدة ومنفتحة مع المواطن مبنيّة على الشفافيّة والمساءلة والخدمة الجيدة، ما يتطلّب الإنتقال من نظام بيروقراطي إلى نظام منفتح.

وهنا يأتي دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي[1]، كمؤسّسة ميثاقيّة وردت في اتفاق الطائف ومهمّتها مشاركة المجتمع المدني في رسم مسارات النهوض الاقتصادي والاجتماعي عبر تقديم الرأي والمشورة إلى الحكومة في السياسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة. ويعزّز المجلس دوره من خلال ثلاث وظائف هي: وظيفة التمثيل الجامع، ووظيفة الاختصاص والاعلام، ووظيفة التشاور والتواصل بين السلطة والمجتمع المدني[2].

في ولايته التأسيسيّة بين العام 2000 و2003 أصدر المجلس رأيًا استشاريًا في مشروع تعديل قانون الضمان الاجتماعي وفي ضمان الشيخوخة بصورة خاصّة. كما اهتمّ المجلس بشروط الإنتاجيّة والمنافسة، وأصدر دراسةً عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شجّعت على اندماج الشركات الصناعيّة الصغيرة، أقرّتها الهيئة وفق الأصول.

على خط موازٍ، يُسهم المجلس في تفعيل التواصل مع المجالس الاقتصاديّة والاجتماعيّة والمؤسسات المماثلة في البلدان العربيّة والعالم. هذا ما يُيسّر لبلدنا فرصة إضافيّة لمواكبة التحولات الاقتصاديّة والاجتماعيّة العالميّة، ويمكنه من إبداء الرأي بشأنها للإفادة بطريقة من هذه الخبرات لتطوير سبل النهوض والتعافي[3].

---

[1]– أنشئ **المجلس الاقتصادي والاجتماعي** بموجب القانون رقم 389 الصادر بتاريخ 1995/1/12. وكانت وثيقة الوفاق الوطني الطائف قد نصّت على أهمية المجلس الاقتصادي والاجتماعي وضرورة إنشائه نظراً لأهميته وتلبيةً لمطلب شعبي مستمر منذ أكثر من خمسين عاماً كإحدى ركائز النظام الحديث للدولة.

ويتحدّد دور المجلس في مهمتين:

- تنمية ومشاركة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية بالرأي والمشورة في صياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- تنمية الحوار والتعاون والتنسيق بين مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.
- يضم المجلس 71 عضوًا يمثلون القطاعات والهيئات والنقابات وأصحاب الكفاءة والمغتربينكافة.

ويعمل باتجاهين:

– إبداء الرأي والمشورة بشأن الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي يحيلها رئيس مجلس الوزراء إلى المجلس.

– إبداء الرأي بشأن ملفات وقضايا يراها المجلس حيوية.

ويبقى أن نشير إلى أن الرأي الذي يبديه المجلس ليس ملزمًا لمجلس الوزراء بل هو رأي استشاري يمثّل توافق موقف المراجع المهنية والأهلية التي تتكوّن منها الهيئة العامة وهي إلى حدٍّ بعيد صورة تمثيلية صادقة لشرائح المجتمع المدني. الموقع الرسمي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي: https://www.ces.gov.lb/institution/ar.

[2]– روجيه نسناس: **نهوض لبنان نحو رؤية اقتصاديّة اجتماعيّة**، دار النهار بيروت،2007، ص10.

[3]– روجيه نسناس، **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**، مرجع سابق، ص25.

ثمّة ثلاث تحديات كبرى تواجه التقدم والنمو في لبنان:

- أوّلاً: بناء مؤسسات الدولة بشكل حديث ومنتج، والتخلّص من شوائب الفساد والهدر والشلل الإداري.
- ثانياً: دعم القطاع الخاص ومواكبته بسياسة إنعاش إقتصادي للحد من مسيرة الركود المتفاقم بعد الحرب.
- ثالثاً: دعم وتيرة النمو بشكل متصاعد ومستدام لتخفيض الدين العام في المدى المنظور، ولتأمين الاستقرار الاجتماعي وتوفير فرص العمل ووقف هجرة الشباب والكفاءات وتراجع الطبقة الوسطى وانتشار الفقر.

وهنا لا بد من ذكر ضرورة التنسيق بين القطاع العام والقطاع الخاص والشراكة بينهما، بمجهود تعاوني مستمر من أجل تحقيق اهداف مشتركة في سبيل تحقيق التنمية والأمن الاجتماعي والاقتصادي. حيث يبرز دور الدولة في اتخاذ القرار ورسم السياسات، أمّا القطاع الخاص فيظهر دوره بشكل أكبر في تنفيذ المشاريع، لاعتماده منهجيّة حديثة بعيداً عن بيروقراطيّة القطاع العام. فترتيبات الشراكة بين القطاعين، تحقق نتائج أفضل مما يستطيع أن يحققه كل فريق على حدى، من خلال تأثير الشركاء على أهداف وقيم بعضهم البعض، عن طريق التفاوض والتوصل الى معايير عمل أفضل، ومن ناحية أخرى سيكون هناك مجال لتوسيع الموارد الماليّة، نتيجة تعاون الاطراف فيما بينها. كذلك انّ الشراكة بين القطاعين العام والخاص تفتح حيّزاً اقتصاديّاً ليس فقط للمشاريع الكبيرة بل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الى الأسواق، ما يخلق جو المنافسة والابتكار فيما بينها.

ولنجاح الشراكة بين القطاع العام والخاص ينبغي احترام ديمومة القطاع العام لما يقدمه من خدمات ذات منفعة عامّة، بعكس القطاع الخاص الذي يهدف للربح والذي يسعى البعض الى حلوله محل القطاع العام، لذا لا بُد من توفر مجموعة من المتطلبات والشروط حتى نضمن تحقيق الاهداف الاقتصاديّة والاجتماعيّة التي تسعى الدول الى توفيرها من خلال اللجوء الى هذا الاسلوب الذي تهدف من وراءه تلبية التطلعات التي تهم أفراد المجتمع[1]:

أ- وجود تصوّر مجتمعي مشترك وواقعي للشراكة، مبني على نقاط القوة والضعف للمجتمع، وفهم مشترك لإمكانيات المنطقة المراد تنميتها.

ب- توفّر ثقافة مجتمعيّة داعمة للشراكة، تشجع القيادة، ومشاركة المواطنين في أنشطة الشراكة ذات الاهتمام التنموي بعيد المدى.

---

[1]- هشام مصطفى محمد سالم الجمل، **الشراكة بين القطاعين العام والخاص كأداة لتحقيق التنمية المستدامة**، 2016، جامعة الازهر، ص: 1712- 1714.

ج- أن تقوم الشراكة على عملية تعاقدية جيدة البناء وشفّافة وتنافسيّة.

د- ضرورة وجود رقابة فعالة وحرفية على مقاول القطاع الخاص من جانب العميل خاصة في مرحلة التشغيل بالكامل، وأن يكون بها روح الرغبة في تفعيل الشراكة الشاملة.

إنّ الشراكة بين القطاع العام والخاص ينبغي أن يتمثّل في برامج استثماريّة متطّورة، يضعها خبراء يُجيدون تصميم المشاريع وتقييمها، وتحديد المخاطر وإدارتها، والتمويل، والخبرة في الأسواق الماليّة الدوليّة. وهنا يأتي دور الاهتمام بالتدريب وتنمية الموارد البشريّة في الاجهزة الحكوميّة ذات العلاقة وبما يضمن القدرة على اعداد الدراسات اللازمة وتقييم العروض بشكل فعّال وقيادة المفاوضات بما يحقق النتائج الايجابيّة تنعكس على رفاه المواطنين، وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.

وبالرغم من تحقيق الربح الذي يعتبر هدف القطاع الخاص، ومع ذلك فإن إحداث التوازن بين هدف القطاع الخاص وأهداف المجتمع الأخرى يعد أمراً ضروري لنجاح وبناء دولة المؤسسات القائمة على الشراكة الحقيقية بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي، ويتم ذلك عن طريق دمج القطاع الخاص في برامج التنمية الاجتماعية وحل مشكلات المجتمع في مجالات التعليم والصحة والكفالة الاجتماعية ومحاربة الفقر والبطالة وحماية المستهلك، وتحسين وضع الإسكان والمدارس والمستشفيات وغيرها من الخدمات الاجتماعية اللازمة لمجموع السكان مما يطور المجتمع المحلي وبالتالي يتغير مفهوم الشراكة إلى شراكة مجتمعية أكثر من تركيزها على جانب الأرباح فقط[1].

إذا كانت الشراكة أصبحت أسلوب من الأساليب المطروحة لإدارة وتنفيذ المشروعات خاصة في الدول النامية في رسم وتنفيذ خطط التنمية الاجتماعية، فلا بدّ من وجود إطار تشريعي – قانوني- مؤسسي سليم وصالح وداعم للاستثمار، وذلك من خلال إصدار قانون لتنظيم العلاقة بين الدولة والقطاع الخاص خاصّة في المشاريع الاقتصاديّة والخدماتيّة. بعد تحديد دور كل طرف في التنمية بما يضمن التشاور والتنسيق والتعاون وإحداث التكامل بينهم. فضلاً عن توافر آليّة شفافة للعملية التنافسيّة وإجراءات التقييم وإحالة العروض، وهو لأمر ضروري لضمان النجاح، فنجاح مشاريع الشراكة لا يقتصر على التشريعات

---

[1]- إيمان عبد المحسن زكي، **نظرة مستقبلية للشراكة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص**( ما بعد الأزمة المالية)، بحث قدّم كورقة عمل إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية_نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض ١٣-١٦ ذو القعدة ١٤٣٠هـ-١-٤ نوفمبر ٢٠٠٩م، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية. ص:10.

والانظمة فلا بُد أيضاً من تعزيز الحوكمة والشفافيّة والافصاح والمساءلة والمحاسبة وتحديد المسؤوليات بشكل جليّ لضمان رفع الكفاءة وتعزيز التنافسيّة وتوفير مصادر التمويل الملائمة[1].

ويعتبر المجلس الاقتصادي الاجتماعي نموذج مُصغّر عن التعاون بين القطاعين العام والخاص. وبحسب المجلس يُعتبر قصور المؤسسات العامّة من أهم الأسباب التي تفسّر الإنتاجيّة الضعيفة في لبنان. حيث تعاني مؤسسات الإدارة العامّة من القصور، كما أنّها غير ملائمة لبناء اقتصاد حديث ومنتج. ولا يُطبّق في لبنان مفهوم الخدمة العامّة ودعم المؤسسات الخاصّة عبر تسهيل مهمّاتها وإنمائها. يعتبر معظم المواطنين والشركات أن العلاقة مع الإدارة العامّة بما في ذلك القضاء، قائمة على دفع الضرائب، وأنّها مكلفة ونتيجتها غير أكيدة. المشكلة هي أنّ المؤسسات العامّة في لبنان لا تدعم النمو الاقتصادي (وهذا ناتج عن سياسة عدم التدخل في الاقتصاد الموروثة منذ القدم)، لا بل أكثر من ذلك، أصبحت عائقاً أمام النمو والتنمية. يشير غياب التغيير البنيوي، بحسب ما يعكسه استقرار بنية إجماليّ الناتج المحليّ والنشاط الاقتصادي، إلى التصلُّب المؤسسي في النظام اللبناني، وتصلُّب المؤسسات لا يتلاءم مع النمو الدينامي والتنمية.

قد يتسبب قصور المؤسسات العامة، وبصورة خاصّة القضاء، في تعطيل الاستثمار والنمو بطريقة مباشرة وملموسة. يتطلّب الاستثمار الخاص، قبل كل شيء، الحدَّ من الإلتباس والتقلّبات، وبالتالي من المخاطرة المرتبطة بأي مشروع استثماريّ من المقرّر القيام به.

يستشري الفساد بمختلف أشكاله في لبنان ويلحق أضراراً جسيمة بمختلف النواحي السياسيّة، الاقتصاديّة والاجتماعيّة. في مواجهة هذه الآفّة، تزداد حدّة النقاش العام وتتضخّم الخطابات والوعود والوعيد، في حين يبقى العمل المُمنهج والمنتج في حدود دنيا لا تتناسب مع جسامة الموقف وما يقتضيه من خطط ومبادرات جديّة لتشييد وتطوير نظام النزاهة الوطني في ظلّ وهنٍ أو غياب الإرادة السياسيّة وتقاعسها عن تحمّل مسؤولياتها.

**<u>ثانياً- نحو حوكمة سليمة وحوار مستدام:</u>**

ساهمت الأزمات السياسيّة المتتالية في لبنان بعدم إصلاح حوكمة العمل، علاوةً على ذلك فاقمت الأزمة السوريّة الانقسامات السياسيّة والطائفيّة القائمة أصلاً في لبنان وجعلت القوى السياسيّة الفاعلة أكثر ممانعةً لتقديم تنازلات بشأن القضايا الحساسة، وعلى الرغم من إحراز بعض التقدّم في تحسين إطار سياسات حماية حقوق الإنسان والمرأة واللاجئين والعمّال المهاجرين، لا يزال لبنان قاصرًا عن تلبية المعايير الدوليّة.

---

[1]- د. محمد ابو حمور، **الشراكة بين القطاع العام والخاص..مقومات النجاح**، مقال نشر على موقع الرأي تاريخ: 2020/1/5، تاريخ الدخول الى الموقع:2020/11/20. https://bit.ly/2ULBe9R.

عام 2012، باشرت منظمة العمل الدولية مباحثاتها مع لبنان لتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق، وجاء ذلك بنتيجة تحليل السياسة الوطنية للعمل اللائق الذي أعدته وزارة العمل اللبنانية والمكتب الإقليمي. ومنظمة العمل الدولية حالياً بصدد وضع البرنامج الوطني للعمل اللائق مع الهيئات الثلاثية المكوِّنة لها. ويهدف البرنامج إلى:

- خلق بيئةٍ تشريعية سليمة.
- تحسين الحوكمة والحوار الاجتماعي.
- تحسين ظروف العمل اللائق.
- تعزيز فرص العمل المنتجة.
- تحسين تقديم الضمان الاجتماعي.

إنّ أبرز العناوين التي ساهمت منظمة العمل الدوليّة بالتنسيق مع وزارة العمل كانت: عمالة الأطفال، مواجهة أزمة اللاجئين السوريين، المهارات وقابليّة التوظيف، تفتيش العمل وإدارته، العمّال المنزليون المهاجرون، دعم اللاجئين الفلسطينيين والحماية الاجتماعيّة[1].

درج الحديث عن التنمية المستدامة على المستوى العالمي، وتمادى لبنان في الحديث عن الإنماء المتوازن المعطّل لغياب التخطيط وفاعليّة التنفيذ وآليات الرقابة. فما هو مفهوم الحوكمة السليمة (أ) وما أهميّة الحوار المستدام(ب)؟

### أ- مفهوم الحوكمة السليمة:

يُعرّف **البنك الدولي** مفهوم **الحوكمة** بأنّها منظومة الآليّات والمؤسسات التي يتم من خلالها ممارسة الحكم في الدولة. ويشمل هذا التعريف إختيار القائمين على السلطة ومُساءَلتهم، وقدرة الحكومة على صياغة وتنفيذ السياسات السليمة بفاعليّة، واحترام المواطنين والدولة للمؤسسات التي تحكم التفاعلات الاقتصاديّة والاجتماعيّة في ما بينها.

كما تُعرّف اللجنة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لآسيا والمحيط الهادئ في الأمم المتحدة مفهوم "**الحوكمة السليمة**" بأنّها عمليّة صنع القرار والعمليّة التي من خلالها يتم تنفيذ القرارات أو عدم تنفيذها. وفقاً لذلك، يركز تحليل الحوكمة السليمة على الجهات الفاعلة المعنيّة بناء السياسات، صناعة القرارات وتنفيذها، على الآليّات الموضوعة من أجل اتخاذ القرارات كما الرقابة على حسن التنفيذ.

---

[1]- منظمة العمل الدوليّة، **منظمة العمل الدوليّة في لبنان، تاريخ الدخول إلى الموقع 2020/4/3:** https://www.ilo.org/beirut/countries/lebanon/WCMS_561694/lang--ar/index.htm

وتتمتّع الحوكمة السليمة بثماني خصائص: المشاركة، التوافق، المساءلة، الشفافية، الاستجابة، الفاعليّة والكفاءة، المساواة والشمولية، وحكم القانون[1].

لا توجد في لبنان سياسةٌ وطنية شاملة ومترابطة للحماية الاجتماعية، ولا يزال نظام الحماية الاجتماعية فيها مجزّأً، إذ إن العاملين في الاقتصاد المنظَّم يشملهم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيما تعتمد الغالبيّة العُظمى من العاملين وعائلاتهم الذين لا يتمتعون بالحماية الاجتماعيّة في الاقتصاد غير المنظَّم[2]على الإعانات والإحسان وبالتالي هم معرّضون على وجه الخصوص لمخاطر وطوارئ جمّة. وينتشر الاقتصاد غير المنظّم في سياقٍ يسوده ارتفاع البطالة والفقر وعدم المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل. ويؤدّي في ظل هذه الظروف دوراً يعتدُّ به، لاسيّما في توليد الدخل بسبب سهولة دخوله وانخفاض متطلباته، ولكنّ معظم النّاس يدخلون الاقتصاد غير المنظّم ليس بإختيارهم بل لضرورة البقاء على قيد الحياة.

وفي إطار الجهود المبذولة لإنشاء أرضيةٍ وطنية للحماية الإجتماعية في البلاد، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعاً ذاتيَّ التمويل يساعد أصحاب المصلحة الثلاثة على المُضيّ قدمًا في إنشاء الأرضية وتقديم حدٍّ أدنى من خدمات الضمان الاجتماعي لمن لا يغطيهم الصندوق[3].

علاوةً على ذلك، فإن تعويض نهاية الخدمة الحالي الذي يقدّمه الصندوق محفوفٌ بعددٍ من أوجه القصور الكبيرة. وتساعد منظمة العمل الدولية أصحاب المصلحة الثلاثة منذ عام 2011 في إصلاح هذا التعويض بهدف إصلاح نظام المعاشات الراهن من خلال إجراء دراسة فضلاً عن تقديم مشورةٍ بشأن السياسات والقوانين لوضع نظامٍ جديد للمعاشات.

وقد دعمت منظمة العمل الدولية منذ عام 2011 مساعي أصحاب المصلحة الثلاثة الرامية إلى وضع نظامٍ شامل للرعاية الصحية بلبنان في إطار دورها لدعم مبادرة الأمم المتحدة لأرضية الحماية الاجتماعية. وفي ظل الجهود المبذولة في هذا الشأن، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعاً ذاتيّ التمويل

---

[1]– روجيه نسناس: **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**، مرجع سابق، ص607 –608.

[2]– يُشير مصطلح **الإقتصاد المنظّم** بحسب مكتب العمل الدولي، إستنتاجات بشأن العمل اللائق والإقتصاد غير المنظّم في مؤتمر العمل الدولي، الدورة التاسعة، جنيف 2002 الى: " جميع الأنشطة الإقتصاديّة التي يمارسها العمّال والوحدات الإقتصاديّة الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظاميّة في القانون أو في الممارسة. فأنشطتهم ليست مدرجة في القانون، ممّا يعني أنّهم يعملون خارج النطاق الرسمي للقانون، أو أنّهم غير مشمولين عمليّاً، بمعنى أنّه رغم عملهم داخل الإطار الرسمي للقانون، إلّا أنّ القانون لا يتم تطبيقه أو إعماله، أو أن القانون لا يشجّع على الالتزام لأنّه غير ملائم أو مرهق أو يفرض تكاليف مفرطة".

[3]– المرجع أعلاه منظمة العمل الدولية في لبنان.

يساعد أصحاب المصلحة الثلاثة في إنشاء أرضيةٍ وطنية للحماية الاجتماعية لتقديم حدٍّ أدنى من خدمات الضمان الاجتماعي لمن لا يغطّيهم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وللقيام بذلك، تجري منظمة العمل الدولية دراساتٍ ملائمة قائمة على الأدلة لتحديد الإصلاحات اللازمة لسد فجوات الضمان الاجتماعي، وإصلاح تعويض نهاية الخدمة وإدراجه في نظام معاشات المسنّين والمعاقين والمعاشات التقاعدية للورثة، وتوفير رعايةٍ صحية شاملة لأصحاب المصلحة الثلاثة، والمساعدة في تأسيس أرضيةٍ وطنية للحماية الاجتماعية.

في لبنان، ومهما يكُن من أمر خيارات السياسيات الاقتصاديّة_ الاجتماعيّة وخُططها التي برع اللبنانيّون في صوغِها، وفي ذلك أمثلة كثيرة لا مجال لتعدادها في هذا السياق، تتبدّى إشكاليّة بنيويّة تتعلّق بحقيقة مرّة ألا وهي أننا نعيش في لبنان "اللاحوكمة واللامساءلة".

كما أضافت الأزمة السوريّة أعباء تفوق طاقة لبنان فأضحى عالقاً في وضع مأزوم يُهدّد بالإنفجار إجتماعياً وإقتصاديّاً. وأدّى التدفّق الكثيف للنازحين السوريين[1] إلى تداعياتٍ سلبيّة وعميقة على سوق العمل، إذ يُهدد باختلال توازنه الهش في العرض والطلب، وبحسب البنك الدولي أدّى تفاقم الأوضاع الصعبة ويزيد معاناة السوق مع إزدياد معدّل البطالة بحسب البنك الدولي من 11% الى 21%، بحسب مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية للأُسر الذي أنجزته إدارة الإحصاء المركزي عام 2016 [2].

كما نفّذت إدارة الاحصاء المركزي مسح حول القوى العاملة والأحوال المعيشيّة للأسر في لبنان خلال العام 2018–2019، بتمويل من مفوضيّة الاتحاد الاوروبي وبمساعدة فنيّة من قبل منظمة العمل الدوليّة. وامتدت عملية جمع البيانات الخاصّة بالمسح بين نيسان 2018 وآذار 2019 واستكمل العمل المكتبي حتى نهاية شهر آب 2019 تضمّنت النتائج مواضيع المقيمون في لبنان، التعليم، القوى العاملة والأحوال المعيشيّة. مع الاشارة الى أنّ المؤشرات المرتبطة بالقوى العاملة تستند إلى أحداث التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدوليّة حول " إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام العمل". وابرز تلك المؤشرات هي النشاط الاقتصادي للمقيمين، البطالة، التعليم والاحوال المعيشيّة. لكن لا بدّ من الاشارة في البداية الى أنّ هذا المسح لا يعكس تأثير الازمة الاقتصاديّة التي برزت في اواخر العام 2019، واثرها على الاوضاع المعيشيّة وعلى اليد العاملة وعلى القطاعات الاقتصادية والاجتماعيّة عامّة.

---

[1]– المفوضيّة السامية للأمم المتحدة لشؤون اللآجئين تاريخ 3 أبريل 2014: عدد اللاجئين السوريين في لبنان يتجاوز حاجز المليون/ لبنان هو البلد الأعلى كثافة للاجئين في العالم، ويصارع لمواكبة هذه الأزمة التي لا يظهر عليها علامات التباطؤ. موقع المفوضيّة: https://www.unhcr.org/ar/4be7cc2765f.html.

[2]– دراسة **اليد العاملة في المؤسسات التجاريّة والخدماتيّة** اقامتها المؤسسة الوطنيّة للاستخدام، وجمعيّة تجار بيروت وبالتعاون مع بنك " سوسيته جنرال" في لبنان، 2016، بيروت.

وقدّر المسح عدد المقيمين في لبنان خلال فترة المسح 2018–2019 بحوالي 4.8 مليون نسمة توزعوا بين 80 بالمئة من اللبنانيين و20 بالمئة من غير اللبنانيين. ويُظهر هرم الأعمار توزيع المقيمين حسب العمر والجنس، حيث نلاحظ أنّ الفئة العمريّة 0–14 عاماً بلغت 1 مليون و165 ألف، نسبتهم 24 بالمئة من مجمل المقيمين، وبلغ عدد الفئة العمريّة من 15 الى 64 سنة نحو 3 مليون و146 نسبتهم 65 بالمئة، في حين أن عدد المقيمين من عمر 65 سنة وما فوق بلغ نحو 531 ألف نسبتهم 11 بالمئة من المقيمين، ما يعني معدّل إعالة عمريّة بنسبة 54 بالمئة.

وفي المقارنة بين هرمي السكان العائدين للمقيمين اللبنانيين وغير اللبنانيين، يظهر بوضوح أنّ تركيبة هرم غير اللبنانيين فتية أكثر من هرم اللبنانيين. وقد شكلت القوى العاملة (1,497,000) فرد، والباقي أي (1,388,000) شكلوا فئة من هم خارج القوى العاملة.

وتنقسم القوى العاملة بدورها الى فئتين: العاملين in employment وبلغ عددهم(1,590,000) فرد تقريباً والعاطلين عن العمل unemployed الذين بلغ عددهم(203,000) شخص تقريباً.

كما يبلغ معدّل النشاط الاقتصادي في لبنان حسب المسح 48.8 بالمئة، وهو ما يعادل نسبة القوى العاملة إلى إجمالي المقيمين بعمر 15 سنة وما فوق. ليبلغ بذلك معدل البطالة في لبنان 11.4 بالمئة وهو نسبة العاطلين عن العمل إلى إجمالي القوى العاملة.

ويختلف معدّل البطالة أيضاً حسب الجنس حيث بلغ معدّل البطالة عند الرجال 10 بالمئة، فيما سجّل 14 بالمئة عند النساء.

كذلك يختلف معدّل البطالة حسب الفئات العمرية حيث يبيّن احتساب معدّل البطالة عند فئة الشباب بعمر 24 سنة انّه بلغ مستوى عال جداً بحيث تخطى ضعفي المعدل على المستوى الوطني ليبلغ 23.3 بالمئة.

ومن الملفت هو ارتفاع معدّل البطالة لدى الشباب مع ارتفاع المستوى التعليمي، حيث يتخطّى 35 بالمئة عند الشباب من حملة الشهادة الجامعيّة، وقد يعود ذلك أسباب عديدة منها انخفاض الطلب من قبل أصحاب العمل على الجامعيين، او فترة الانتظار الطويلة التي يقضيها الشباب في البحث عن عمل مناسب أو عدم التوافق بين المهارات التي يتمتع بها الخريجون والمتطلبات الوظيفيّة المعروضة في سوق العمل.

وأظهرت نتائج المسح أيضاً مؤشرات أساسيّة حول التعليم في لبنان ومن أبرزها ان متوسط سنوات التعليم في لبنان يصل الى 11.6 سنة، وبلغ معدّل الأميّة 7.4 بالمئة على المستوى الوطني للمقيمين بعمر 10 سنوات وما فوق، وقد سجل هذا المعدّل 6.3 بالمئة عند اللبنانيين مقابل 12.5 عند غير اللبنانيين.

وفي ما يخص التغطية الصحيّة، هناك 55.6 بالمئة من السكان المقيمين في لبنان يستفيدون من تغطية صحيّة أمّا الباقون الذين يشكلون 44.4 بالمئة من سكان لبنان فلا يتمتعون بأي تغطية صحيّة.

ويُعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (NSSF) المصدر الرئيس للتغطية الصحيّة حيث يغطي 5،45 بالمئة من المستفيدين، يليه الجيش وقوى الامن الداخلي اللذان بوفران تغطية بنسبة 20.1 بالمئة، كما تغطي مفوضيّة الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 11.5 بالمئة. ونود أن نشير الى أن التقرير النهائي المفصّل قد صدر باللغة الانكليزيّة عن إدارة الاحصاء المركزي الذي يحتوي على العديد من الجداول الاحصائيّة المفصّلة والهامّة، إضافة الى منشورات وتقارير عديدة قد تساعد في وضع السياسات اللازمة والضروريّة[1].

**جدول رقم (28): مسح القوى العاملة 2018-2019 (الاحصاء المركزي)**

| **عدد المقيمين** | **4,800,000** |
|---|---|
| لبنانيون | %80 |
| غير اللبنانيين | %20 |
| من 0 الى 14 عاماً | %24 |
| من65 عاماً وما فوق | %11 |
| اعالة عمريّة | %54 |
| المقيمون في سن العمل 15-64 سنة | %65 |
| **عدد المقيمين في سن العمل 15 عاماً وما فوق، منهم:** | **3,677,000** |
| **أ- القوى العاملة Labor force** | **1,794,000** |
| العاملين in employment | **1,590,000** |
| العمالة الناقصة[2] time-related underemployment | 31,500 |
| العاطلين عن العمل unemployed | 203,000 |
| **ب-خارج القوى العاملة outside the labor force** | 1,883,000 |
| القوى العاملة المحتملة [3] Potential labor force | 66,900 |
| الآخرين | 1,816,000 |

1- https://bit.ly/2JeOD7E.

2- **الجهة العاملة الناقصة** لجهة الوقت هي عبارة عن الافراد الذين يبلغ عدد ساعات عملهم أقل من 40 ساعة خلال الاسبوع, ويرغبون بزيادة عدد ساعات عملهم.

3- تضم **فئة القوى العاملة المحتملة** الأفراد الذين يبحثون عن عمل ولكن ليسوا متاحين حالياً أو المستعدين للعمل حالياً ولكنهم لم يقوموا بالبحث عن عمل خلال فترة المسح.

| **معدّل النشاط الاقتصادي** | **%80،48** |
|---|---|
| (القوى العاملة/ المقيميين 15 سنة وما فوق) | |
| **معدّل البطالة** | **%11.40** |
| (العاطلين عن العمل/ اجمالي القوى العاملة) | |
| **المقياس المركب للاستغلال الناقص للعمل Labor underutilization** | **%20،16** |

انّ اختلال الارقام الواردة أعلاه ما هي الاّ مؤشر عن الوضع المأزوم على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، وعلى صعيد العاطلين عن العمل اللبنانيين زادت من حدّة دخول النازحين لفرص العمل الضئيلة التي كان من الممكن أن يشغلها اللبنانيون. فضلاً عن أنّه سبب إتساع حجم سوق العمل غير النظامي وخفض مستويات الأجور ورفع من حدّة التوترات بين النازحين السوريين والمجتمعات المضيفة خصوصاً في الأطراف والمناطق الفقيرة، ما يتطلّب تنظيم العمالة السوريّة، ووضع سياسات لتنظيم دخول العمالة الأجنبيّة إلى لبنان، والحد من منافستها للعمالة اللبنانيّة. وإبعاد ملف اللاجئين عن التجاذبات السياسيّة والتعامل مع الملف بجديّة ووضعه في إطاره الإنساني والتقني وإعادة تقويم عمل مفوضيّة الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ففي الوقت عينه يضعف تدفق النازحين الحوكمة في سوق العمل ويُدهور أوضاع العمل ويخفض مستويات المعيشة. وبالرغم من وضع وزارة العمل خطةَ تنظيم العمالة الأجنبيّة غير الشرعيّة والبدء بتنفيذها في آب 2019 ووضعها على سكة التنفيذ حيث كان يتم نشر تقارير دوريّة على موقع الوزارة عن نتائج التفتيش، غير أنّه لم يتم السير بها وتوقف إصدار التقارير مع بداية عام 2020 بسبب الظروف الراهنة وانشغال الوزارة بالنتائج الاقتصاديّة والاجتماعية المُستجدّة.

فالحَوكمة السليمة أساسيّة من أجل تحسين حياة الشعوب، لكن لبنان كما العالم العربيّ يفتقر للعديد من مؤشرات الحوكمة السليمة. لذا لا بُد من تحسين أداء الحكومات من حيث تفعيل عمل المجتمع المدنيّ، وبناء مؤسسات قادرة وتعزيز التداول السلميّ للسلطة بالانتخابات، ودعم البرلمانات والهيئات القضائيّة، وتعزيز الحوكمة المحليّة، وضمان مشاركة أوسع في العمليّة السياسيّة لصنع القرار وتمكين المرأة[1].

هنا يجب التأكيد على أنّ تعزيز الحوكمة السليمة بات يُشكّل بُنية تأسيسيّة في التنمية المستدامة، مع أنّه يجب الاعتراف بأنّ قيام مؤسسات فاعلة ومنتجة تُجيب على حاجات المواطنين، بل وتكفي هذه الحاجات لهو أمر ليس بيسير. فالمساءلة المبنيّة على الصُدقيّة تقوم على العلاقة بين الدولة والمجتمع، وبشكل عام، على الحوكمة السليمة، إنّها العلاقة بين الحاكم والمحكوم وبالتالي يجب التوقف في العُمق في هذا السّياق

[1]– روجيه نسناس، **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**، مرجع سابق، ص606.

عند بُعدَي السياسة والسّلطة. من هنا فإنّ معايير الشفافيّة، الاستجابة، وتعزيز الفرص، مرتبطة بفعاليّة الدولة وقدرة المواطنين ومن خلال امتلاك المعلومات، على مساءَلتها وتصويب الخلل.

على "الحوكمة السليمة" أن تستجيب لاحتياجات المجتمع الحاليّة والمستقبلية، وأن تضمن الحدّ من الفساد، وتأخذ آراء كلّ المجموعات المكوّنة للمجتمع في توازن بين القطاع العام والخاص والمجتمع المدني بعين الاعتبار وتسمع أصوات المجتمعات الأكثر ضعفًا عند صنع القرار.

كما ترتكز الأبعاد السياسيّة والاقتصاديّة والمؤسسيّة للحوكمة على ستة مؤشرات كليّة بالاستناد إلى المؤشرات العالميّة لإدارة الحكم، وهي:

- التعبير عن الرأي والمساءلة.
- الاستقرار السياسي وغياب العنف.
- فاعليّة إدارة الحكم.
- نوعيّة الأطر التنظيميّة.
- سيادة القانون.
- الحد من الفساد.

الحكومة هي إحدى الجهات الفاعلة في الحوكمة في حين تختلف الجهات الفاعلة الأخرى حسب مستوى الحوكمة قيد المناقشة، قد تشمل أصحاب النفوذ، القطاع الخاص، الجمعيّات، التعاونيات، المنظمات غير الحكوميّة، مراكز الأبحاث، رجال الدين، المؤسسات الماليّة، الأحزاب السياسيّة، الجيش، وسائل الإعلام،مجموعات الضغط، إلخ.. قد تلعب هذه الجهات الفاعلة دوراً مهمًا في عمليّة صنع القرار ومعظمها يُشكّل بالنسبة إلى الدولة نواة المجتمع المدني الفاعل.

في أيّ حال يجب أن تستجيب "**الحوكمة السليمة**" لاحتياجات المجتمع الحاليّة والمستقبليّة، وأن تضمن الحدّ من الفساد، وتأخذ آراء كلّ المجموعات المكوّنة للمجتمع في توازن بين القطاع العام والخاص والمجتمع المدنيّ بعين الاعتبار وتسمع أصوات المجتمعات الأكثر ضعفًا عند صنع القرار.

من هنا تأتي الحاجة إلى حوكمة مستدامة بمقاييسٍ عمليّة، ومساءلة معياريّة مستدامة أيضًا، همّهما احترام كرامة الإنسان، إنتاجيّة الدولة وأخلاقيّة العقد الاجتماعي. فقد اعتمد قادة العالم، وفي قمّة الأمم المتحدة المتخصصة للتنمية المستدامة تاريخ 25 أيلول2015، أجندة التنمية المستدامة للعام 2030، التي تضمّنت 17 هدفًا مرتبطة جميعها بالمحاور الأساسيّة لاستراتيجيّة برنامج الأمم المتحدة الإنمائيّ وهي: التنمية المستدامة، الحوكمة الديمقراطية وبناء السلام، ومواجهة التغيُّر المناخي. كما توفّر هذه الأهداف خارطة طريق لإنجاح التنمية المستدامة، وهي مرتبطة بالنمو الاقتصادي وحماية البيئة والعدالة الاجتماعية.

التنمية المستدامة لا تعني فقط تأمين الدخل، بل جودة الحياة ونوعيّتها على صعيد أوسع ومنها: توفير فرص التعليم، الحصول على الرعاية الصحيّة عالية الجودة وعلى المياه النظيفة، المساواة في المعاملة وحريّة المشاركة في عملية صنع القرار. الحوكمة السليمة ضرورية لتأمين القيم، حيث إنها تضمن ممارسة سلطة الدولة بطرق تحترم سلامة كل مواطن وحقوقه واحتياجاته. لذلك ترتبط الحوكمة السليمة بشكل وثيق بمكافحة الفساد بما في ذلك ديناميات الاقتصاد السياسي، وتصميم وتنفيذ برامج الإصلاح لتعزيز المؤسسات والإدارات وفرض ضوابط وتوازنات رقابية عليها.

كما ترتكز الحوكمة السليمة إلى قاعدتين هما: الشموليّة والمساءلة[1].

تستند الشموليّة على المساواة كما أنّها تحمي حقوق الناس الأساسيّة،تعامل الجميع بشكل موحّد أمام القانون، وتتيح للجميع المشاركة في الحوكمة، وتضمن تكافؤ الفرص في الحصول على الخدمات العامة.

كما تستند المساءلة إلى الشفافية العامّة الأمر الذي يتطلب معرفة المعلومات بسهولة حول ما تقوم به الحكومة، كما تستند إلى تحسين آليات العمل من التنافسية وأخلاقيات الوظيفة العامّة التي تشجّع الإدارة العامة على العمل من أجل المصلحة العامة.

يوفّر برنامج الحوكمة الديمقراطية الخاص ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدّعمَ التقني اللازم لتطوير المؤسسات العامة، وصياغة وتنفيذ السياسات والتشريعات الإصلاحية، الاقتصادية، الاجتماعية، الإدارية والمالية في لبنان. ومن خلال مكافحة الفساد، وحماية حقوق الإنسان وتعزيز تكافؤ الفرص لجميع المواطنين، يدعم البرنامج صياغة السياسات المتعلقة بالحوكمة، المشاركة والتمكين. ويركز على توفير فرص للمشاركة في صنع القرار السياسيّ، ما يجعل المؤسسات الديمقراطية أكثر استجابة للمساءلة لحاجات مواطنيها[2].

وقدّم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدعم والمشورة لمكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية، ما أسفر عن صياغة واعتماد استراتيجية إصلاحٍ إداري جديدة للبنان في العام 2011. أمّا في مجال تحسين فاعلية ومساءلة الإدارة العامة، يعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع البرلمان واللجان البرلمانية والإدارة، فضلاً عن الوزارات والمؤسسات على إجراء إصلاحات تشريعية (بما في ذلك قوانين الأحوال الشخصية، وتشريعات مكافحة الفساد...) كما تنسيق لجنة حقوق الإنسان البرلمانية بشكل وثيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل الانتهاء من وضع مسودة خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان، التي أطلقت في كانون الأول 2012. وقد تم تعزيز الرقابة البرلمانية من خلال ورش عمل تقوّي الروابط بين مختلف أصحاب

---

[1]– روجيه نسناس، **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**، مرجع سابق، ص 610.

[2]– المرجع السابق.

المصلحة (ممثلي الحكومة،المنظمات غير الحكومية، القطاع الخاص، المجتمع المدني...)، ويعمل البرنامج مع وزارة العدل على إعداد نظام قضائي شفّاف وفعّال[1].

كما يلعب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دورًا رئيسًا في دعم الحكومة من حيث صياغة وتنفيذ السياسات الاقتصاديّة والماليّة في إعداد جدول أعمال اجتماعيّ واقتصادي شامل يُغطّي قطاعات المجتمع كافة. فمثلاً:

_ تمّ دمج مديريتي الإيرادات والضريبيّة على القيمة المضافة وإدخال إدارة المخاطر إلى إدارة الضرائب في وزارة الماليّة.

_ قدّم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لهيئة تنمية الاستثمارات في لبنان (IDAL) الدعمَ الفني اللازم لتطوير استراتيجيّة وطنيّة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

_ وفي تقرير واقع البيئة في لبنان 2011 (MoE/UNDP/ECODIT)، خُصص الفصل الأوّل للحوكمة البيئيّة فأشار "إلى عمليات صنع القرار المعنيّة برقابة وإدارة البيئة والموارد الطبيعيّة حيث أن أسس الحوكمة السليمة تكمن في مبادئ مثل الشموليّة، التمثيل، المساءلة، الكفاءة، الفعاليّة، العدالة الاجتماعيّة والعدالة"[2].

كما تحتل الهيئات غير الحكوميّة في لبنان مركز الصدارة في ما يتعلّق بقضايا التنمية البشريّة المستدامة. ويكمن دورها في تعزيز المشاركة الديمقراطيّة، تمكين المجتمع المدني، حماية الحقوق والحريات، الحوكمة السليمة. مع ذلك فإنّ بعض المنظمات غير الحكوميّة تعاني قصورًا في الحوكمة الداخليّة للؤسسات بعدم قدرتهم على المساهمة في وضع معايير وأسس وقواعد تساعد على تحسين أداء الادارة في ما يتعلّق بكافّة جوانبها، ويعود ذلك الى وجود العديد من التحديات تقف كعائق أمام التطبيق الفعّال لها كغياب الديمقراطيّة، وغياب آليات تداول السلطة والحاجة إلى أنظمة واضحة، شفافة ومساءلة.

تُشكّل الحوكمة الضعيفة جذور سُبُل الخلل البنيوي، فعلى الرغم من بعض المبادرات المذكورة أعلاه، ما يزال لبنان يعتمد نمطَ حوكمة ضعيفة يُترجم بأوجهِ قصورٍ متعلّقة بالتنمية المستدامة، بما في ذلك النمو الاجتماعي والاقتصادي وتقديم الخدمات العامّة حيث الشفافيّة والشموليّة محدوديتان بل مفقودتان. كما لا توجد بيانات علميّة وعمليّة متاحة حول القضايا المتعلّقة بالحوكمة. وبشكل عام لا يملك المواطن اللبناني حق الحصول على المعلومات الحكوميّة، في حين أنّ أنشطة بعض وسائل الإعلام تسيطر عليها الأحزاب

---

[1]– تمّ إنشاء مكتب مساعدة عام 2011 في قصر محكمة بيروت للإجابة على تساؤلات المواطنين.

1- MOE/UNDP/ECODIT، 2011.**State and Trends of the Lebanese Environment 2010 Beirut Lebanon** Available at:

http://www.undp.org.lb/communication/publications/downloads/SOER_en.pdf .

السياسيّة المختلفة، ما يقيّد النقاش العامّ والحوار الوطني، وبالتالي فآليّات المساءلة ضعيفة بسبب التركيز المفرط للقوّة بيد السلطة التنفيذيّة ومحدوديّة قنوات مشاركة المواطنين.

وللحوكمة الضعيفة آثار سلبيّة على الأداء الاقتصادي وغياب آليات تفعيل قدرة الحوكمة على تلبية الطلب المتزايد على الوظائف وخدمات اجتماعيّة أفضل.

في الاتجاه نحو حوكمة سليمة يجب أن يشمل برنامج الإصلاح الهيكلي، مايلي:

- توسيع الشمولية.
- الشفافية بما يعني حقّ الاستحصال على المعلومات.
- تقوية الإجراءات المحليّة لتحسين الإجراءات الإدارية.
- تقوية المؤسسات.
- تطوير آلية اتخاذ القرار.
- تنفيذ استراتيجيات تطوير السياسات.
- لعب دور الوساطة في الحوار بين المواطنين، المؤسسات، المنظمات غير الحكومية، القطاع الخاص والحكومة.
- ضمان اعتماد نهج تشاركي واشتراك المواطنين في صنع القرار.
- تنسيق التوافق القائم على آراء الخبراء بدلاً من الاعتبارات السياسية والدينية.
- إنفاذ القوانين وآليات المراقبة.
- تطبيق المكننة عبر الحكومة الإلكترونية للحدِّ من البيروقراطية وضمان الكفاءة. هذا الأمر قد يتطلّب اعتماد مبادئ توجيهيّة لمبادرات عملانيّة مثل:
- اعتماد قانون انتخابي عصريّ.
- اعتماد الشراكة بين القطاع العام والخاص[1].
- اعتماد اللامركزيّة الإداريّة الموسّعة.
- اطلاق مشروع تجريبيّ لإعادة هيكلة مؤسسة من مؤسسات القطاع العام (الغرض الرئيسي، الهيكل والخدمات) ما سيؤدي إلى كفاءة التنسيق بين الوزارات.

---

[1]– عمد المشرّع اللبناني في المادّة الأولى من القانون رقم 48 تاريخ 7 أيلول 2017 المتعلّق بتنظيم الشراكة بين القطاعين العام والخاص إلى تعريف مشروع المشترك فاعتبر أنّه: "أي مشروع ذو منفعة عامّة يساهم فيه القطاع الخاص عن طريق التمويل والإدارة وإحدى العمليّات التالية على الأقل: التصميم، الإنشاء، التشييد، التطوير، الترميم، التجهيز، الصيانة، التأهيل والتشغيل".

- انشاء الحكومة الإلكترونيّة[1] من أجل ضمان زيادة الكفاءة والنمو، وتوفير الوقت، ما سيؤدي إلى هزيمة الفساد[2].

وبالتالي إنّ الاقتصاد الضعيف لا يُمكن أن ينتج عنه سوى سوق عمل ضعيف.

ولا يمكن اعتبار مواجهة تحدّي الحوكمة هدفًا بسيطًا، لا من الناحية الفنية ولا من الناحية المؤسسية. فالتحرّك نحو مزيد من الشموليّة والمساءلة يتطلّب وقتًا، تنازلات، تسامحاً للأخطاء، مشاركة من المواطنين ومصداقيّة. وعلى الشعب، المؤسسات والجهات الحكومية أن يلتزموا علنًا برفع جودة الحوكمة وإعداد برامجها وتنفيذها ضمن إطار عمليّة تشاركيّة تضمن الشموليّة والمساءلة.

من هنا يمكن التأكيد على أن تعزيز الحوكمة السليمة بات يُشكل بنية تأسيسية في التنمية المستدامة، مع أنّه يجب الاعتراف بأنّ قيام مؤسساتٍ فاعلة ومنتجة تجيب على حاجات المواطنين، بل تكفي هذه الحاجات، لهُوَ أمرٌ ليس بيسير. فالمُساءلة المبنيّة على الصِدقيّة تقوم على العلاقة بين الدولة والمجتمع.

الحوكمة الضعيفة والمؤسسات غيرُ الكفوءة على المستوى الوطني، وغياب التنظيم السليم، كما هشاشة آليات الامتثال والرقابة، والحاجة إلى بيئة هادئة وإلى نموٍّ اقتصادي ومجتمعيّ في السياسات الوطنية والقطاعية، وتقاسم المعرفة الذي يهدف إلى تشجيع الإصلاحات المؤسسية، جميعُها تحدياتٌ رئيسةٌ لا بد من مواجهتها.

يتبيّن مما سبق أنّ الحوكمة السليمة هي مثال أعلى يصعب تحقيقه في مجمله خاصّة في الدول النامية. فعددٌ قليل من الدول اقتربت من تحقيق الحوكمة السليمة. مع ذلك ومن أجل ضمان التنمية البشرية المستدامة، لا بد من اتِخاذ إجراءات من أجل العمل على الوصول إلى هذا المثل الأعلى وجعله حقيقة. وتعتمد الحوكمة المستدامة على قيام المسؤولين بتبنّي نظرة طويلة الأجل للسياسات العامّة التي تأخذ في الاعتبار مصالح الأجيال القادمة، حيث تنجح بعض الآليات بتسيير عملية تعزيز الحوكمة السليمة المستدامة أكثر من غيرها. كما من المهم استكشاف مدى قدرة تعزيز الإجراءات المؤسسية للقطاع العام على العمل وكذلك مدى قدرة المواطنين والهيئات غير الحكومية والمنظمات الأخرى، على اعتماد نهجٍ تشاركيّ يحمّل الحكومة مسؤولية أفعالها. وإنّ الجهود الآيلة إلى التنمية المستدامة تكون أكثر فعّالية إذا ما تلاقت السياسات البيئية، الاقتصادية والاجتماعية معاً مدعومةً بثقةٍ عالية بين المواطنين والدولة، كما بين كلّ المجموعات

---

[1]- يهدف تطبيق **الحكومة الالكترونيّة** الى تفعيل وتسهيل وصول المعلومات الحكوميّة الى شريحة أكبر من المستفيدين، وتبسيط الاجراءات الحكوميّة، وتعزيز المشاركة الشعبيّة، بتمكين الجمهور من التفاعل بصورة أكبر مع المسؤولين الحكوميين. وتشتمل على مراحل متعددة، تبدأ بمرحلة النشر، لتوسيع عرض وانتشار المعلومات الحكوميّة الى أكبر شريحة ممكنة من الجمهور، باستخدام تكنولوجيا الاتصالات، التي تهدف الى زيادة التفاعل بين الجمهور والجهات الحكوميّة، وتتبعها مرحلة التعامل التي تُتيح فرصة السماح للجمهور بالقيام بالاجراءات الحكومية الكترونياً، وتوفير خدماتها في الشكل إلكترونياً.

[2] – روجيه نسناس: **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**، مرجع سابق، 2016، ص615-616.

المكوِّنة للمجتمع. في لبنان هذه الجهود دعوة للمواطنين وصنّاع القرار ليتلاقوا حولها في سبيل ديمقراطية ناجحة.

**ب–نحو حوار مستدام:**

إنّ الحوار الاجتماعيّ يتضمّن أنواع التفاوض كافّة، المشاورات وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمّال بشأن القضايا الاقتصاديّة والاجتماعيّة.

تعزيز الحوار الاجتماعي وسيلة أساسيّة لمواجهة التحديات واستغلال الفرص الناشئة عن التغييرات في عالم العمل والتطورات التكنولوجيّة. وقد أظهر الواقع بأنّ الحوار الاجتماعي المدعوم بالمبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل قادر على تعزيز التقدّم الاجتماعي والاقتصادي ليُصبحَ أداةً تنظيميّة لتحقيق التنمية المستدامة. كما أثبت الحوار الاجتماعي المستدام أثره الإيجابيّ على ظروف العمل، لاسيّما على إنتاجيّة العمل وبالتالي بناء مؤسسات قويّة.

يواجه عالم العمل تحديات كبيرة على الصُعد كافّة حيثُ باتت المجتمعات غير متساوية بسبب ضعف المؤسسات والحوار الاجتماعي، خاصّة في العالم العربي الذي يعاني من بطالة مرتفعة خاصّة بين فئة الشباب، وتدنّي إنتاجيّة العمل، وسوء ظروف العمل، وضعف الحماية الاجتماعيّة وعدم ملاءمة تغطيتها. لقد اجتمعت هذه المشكلات وغيرها لتشكّل حلقةً مفرغة تُعيق أي خطّةٍ تقدّم للحدّ من الفقر واللامساواة.

وتُعزى هذه المشكلات إلى ضعف الحوكمة المتجسّد في ضعف علاقات العمل خاصة في القطاع الصناعي، إضافةً إلى غياب قنوات التواصل الفعّالة بين الحكومات والمواطنين لتبادل المعلومات من أجل التوصل إلى حلول.

وفي هذا السياق، نظّم المكتب الإقليميّ للدول العربية في منظمة العمل الدولية في نيسان/أبريل 2019 حوارًا بين بلدان الجنوب يجمع ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من العراق والأردن والكويت ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة وسلطنة عمان. كان الهدف من الحوار تعزيز تبادل المعارف والخبرات المتعلقة بإشراك الهيئات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في تنفيذ ورصد وإعداد تقارير عن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 مع التركيز على الهدف8 المتعلّق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي، وإيجاد طرق لتعزيز دورها ومشاركتها في هذه العمليات[1].

---

[1]– منظمة العمل الدوليّة: **الحوار الاجتماعي: مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030**، مقال بتاريخ 11/ 2019/9، تاريخ الدخول الى الموقع:2020/3/28: https://bit.ly/3hA7MwV .

وبحسب رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي شارل عربيد، فإنّ الخروج من منطق السياسات الموسميّة وبناء السياسات لا يأتي فقط نتيجة الحركات المطلبية، بل من خلال التفكير المشترك والحوار العميق والجدّي بين الدولة والنقابات والمنظمات الأهلية وكل المعنيين بالشأنين الاقتصادي والاجتماعي[1].

اختتم في مقر المجلس الاقتصادي والاجتماعي مشروع "تعزيز الحوار الاجتماعي" الذي جرى على مدى سنوات بين وزارة العمل والاتحاد العمّالي العام وأصحاب العمل، والذي نظمته منظمة "غوبا" الأوروبية، واستضافه المجلس الاقتصادي والاجتماعي.وقد شدّد مدير عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي د. محمد سيف الدين في كلمة المجلس، على أن "الفهم الشامل لمفهوم العمل، هو وحدة قياس قيمة الإنسان في مجتمعه، ومصدر القيمة المضافة التي يقدمها كل إنسان في هذا العالم"، لافتًا إلى أنّ " فكرة الحوار الاجتماعي نشأت كرزمةِ آلياتٍ تحمي المجتمع وأمنه ومكوناته من هذه الاختِلالات الطبيعية والمتوقعة".

وأوضح أنّ " أرقام النمو الاقتصادي ورسومه البيانية هي في حقيقة الأمر تصغيرٌ مكثفٌ لجهود أطراف العمل جميعًا، بدءًا من أماكن العمل الدنيا ووصولاً إلى العليا وفق هرمٍ مقلوب"، مشيرًا إلى أنّ " السياسات الاقتصادية الناجحة تستبطن منطقًا بسيطًا للغاية، وهو خدمة العدد الأكبر من الناس، أي بدءاً بالأضعف وصولاً إلى الأقوى، إلاّ أنّ منطقَ هذه السياسات يقول بالمقابل إنّه حتى تستطيعَ خدمةَ من هم في أسفل الهرم، عليك أن تُمكّنَ مَن هُم في أعلى الهرم من النمو، فعلى عاتقهم تقع مسؤولية تأمين العمل وطلبه"[2].

وتنقسم نتائج دراسةٍ أجراها المجلسُ للبطالة في لبنان إلى مجموعاتٍ ثلاث: لجهة الطلب على اليد العاملة، ولِجهة عرض اليد العاملة، لِجهة المواءمة بين العرض والطلب.

وكانت هناك عدة جهات دعت إلى ضرورة إنشاء:

- لجان مسؤولة عن التنسيق والاتصال بمعاهد التعليم والتدريب المهني والتقني والمنشآت التعليمية المعنية ومعاهد القطاع العام والسلطات المحلية كالبلديات.
- مركز تقييم مركزي لتوجيه المقيمين والمحققين والمتدربين والمرشحين، يعمل على تصميم دليل يشمل قواعد الامتحانات وتقييمات الكفاءة ويصدر شهادات للمرشحين الذين ينجحون في اختبار تقييم الكفاءة.

---

[1]- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: **ردا-على-منتقدي-المجلس-الاقتصادي-والاجتماعي، تاريخ 2019/5/8، تاريخ الدخول الى الموقع: 2020/4/4**: https://www.ces.gov.lb/activities/en.

[2]- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: **إختتام مشروع تعزيز الحوار الاجتماعي، تاريخ 2019/3/21**، تاريخ الدخول الى الموقع: 2020/4/4: https://www.ces.gov.lb/news/ اختتام-مشروع-تعزيز-الحوار-الاجتماعي-910/en.

- حاضنة متنقلة في المناطق الريفية.
- منظمة/قسم جامع يؤمّن المشورة للحاضنات وينقّح خدماتها المعروضة على المشاريع الصغيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغية تحسين القيمة المضافة التي يمكن للمشاريع الصغيرة اكتسابُها من هذه المنشآت.
- ضرورة بناء ثقافة الجودة ضمن المؤسسات اللبنانية وإعادة هيكلة التعليم المهني والتقني، مشددة على وجوب تطوير استراتيجياتٍ لإنماء القطاعات الفرعية هذه.
- ضرورة تفعيل المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني بغية طرح أنظمةٍ جديدة متعلقة بالتوجيه المهني والإرشاد في المدارس، فضلاً عن إعادة هيكلة القطاع.
- ترخيص الجامعات ومؤسسات التعليم المهني والتقني.
- حصة (كوتا) ضمن الاختصاصات.
- إعادة هيكلة التعليم المهني والتقني وتطوير استراتيجية التعليم.
- حملة وطنية للتشجيع على التعليم المهني والتقني.
- التدريب على مهارات التواصل.
- وضع خطة وطنية للتدريب.
- خلق جهة لتنسيق عمل مراكز التدريب والمنظمات غير الحكومية المعنية بالتدريب.
- ضرورة التدريب على إدارة الموارد البشرية، التوجيه المهني المبكر في المدارس، إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني،إضافة إلى خلق منصةٍوطنية إلكترونية للتوظيف[1].

ونتيجة تردّي الأوضاع الاقتصاديّة والاجتماعيّة المتراكمة، خرج اللبنانيون إلى الشوارع في17 تشرين الأوّل 2019 للمطالبة بتحسين الوضع المعيشي، ترافق ذلك مع إرتفاع عددِ المصروفين من العمل إلى نحو 430 ألفَ عاملٍ أي بنسبة 32% من حجم القوى العاملة بعد أن كانت 350 ألفًا أي نسبة 25% من حجم القوى العاملة قبل هذا التاريخ، كما أنّ جميع مؤشرات حدّة الأزمات الاقتصاديّة والماليّة والإجتماعيّة التي يعيشها لبنان والعالم اليوم، تُشير إلى إمكانيّة ارتفاع نسبة البطالة التي قد تصل إلى مليون مواطن عاطل عن

[1]– موقع المجلس الاقتصادي والاجتماعي الإلكتروني: https://www.ces.gov.lb/news/en. تاريخ 21 آذار 2019 تاريخ الدخول إلى الموقع: 14آذار 2010.

العمل في لبنان[1]. ربطًا بأزمة خطر وباء كورونا الذي دفع الحكومة اللبنانيّة إلى اتخاذ إجراءات التعبئة العامة من منع تجوّل وإقفال المؤسسات التجارية والصناعية والمحلات والمطاعم والشركات، تُنذر بكارثة اجتماعية وصعوبة التعافي، لا سيّما وأنّ نسبة 40% من الشعب اللبناني تعيش تحت خط الفقر من دون أي حلول جذرية سريعة.إضافة إلى خفض رواتب الموظفين والعاملين في العديد من المؤسسات، وتآكل القدرة الشرائيّة لدى جميع العاملين الذين يتقاضَون رواتبهم باللّيرة اللبنانيّة (نحو 95% من العاملين في لبنان). ما يُنذر بواقع سوداوي مؤلم يقتضي دقَّ ناقوس الخطر تحذيرًا من القادم. فتدعو الحاجة اليوم إلى التشدد لدى أصحاب العمل من أجل إبراز التضامن الحقيقي مع العمال في هذه المرحلة،وأن لا يُصار إلى المسِّ برواتبهم وأجورهم.

الحوار البنّاء المبنيُّ على دراساتٍ علميّة مع توافر الإرادة السياسيّة الصادقة، هما الكفيلان في حلّ مُعضلة الإدارة العامّة في لبنان. وإلّا فإنّ الاستمرار بالسياسات الحاليّة وعدم الإلتِفات إلى أهميّة هذا الجانب في بناء الدولة الحديثة القادرة وعدمَ العمل الجدّي على إلغاء الطائفيّة السياسيّة والإداريّة، كلُّ ذلك ستكون له عواقب كارثيّة ليس فقط على الإدارة العامّة بل على الدولة بكل مفاصلها، وعلى العمّال الذين يشكّلون الحلقة الأضعف فيه.

يكثُر الحديث اليوم عن ضرورة التحوّل إلى المجتمع المُنتِج، وبالتالي إلى ضرورة دعم الإنتاج الوطني، الصناعي والزراعي. وهذا الأمر يستدعي حُكمًا من وزارة العمل مواكبة هذه التطورات والمساهمة الفاعلة في الوصول إلى هذه الغاية كما يتطلّب منها العمل الجدّي على توفير الضمانات المطلوبة للعمّال.

فإصلاح القطاع العام والنهوض الاقتصادي يشكلان عاملين لاقتلاع القلق واللا استقرار اللذَين يعانيهما المواطن، والتخلّص من المحسوبية الناجمة عنهما، وهذا يعني أنّه كلّما قويت دولة الكفاءة زالت المحسوبية وتدخلات الزعامات، وكلّما قويت المحسوبيّة وتدخلات الزعامات ضعفت الدولة وانحرفَ أداؤها إلى تقاسم الحصص والمصالح الفئويّة على حساب المواطن والوطن معاً"[2].

القيامة الحقيقيّة للبنان تكون بتحوّله الى دولة منتجة، وهذا الأمر لا يتم إلّا بسواعد العمّال من أبناءه. وتضافر كافة الجهود الفرديّة والمؤسسيّة والمجتمعيّة لمواجهة الأزمة الإقتصاديّة الحاليّة التي تأتي في مقدمتها

[1]–مقال على موقع الدوليّة للمعلومات، بعنوان: **البطالة في لبنان.. هل تصل إلى مليون عاطل عن العمل؟** 26 أيّار 2020، تاريخ الدخول الى الموقع: 31 أيّار 2020. https://monthlymagazine.com/ar-article-desc_4896 .

[2]– روجيه نسناس: **نهوض لبنان نحو رؤية اقتصاديّة اجتماعيّة**، مرجع سابق، ص7.

السيطرة على صرف العمال[1] وبإستراتيجيّة وبرنامج شاملة يحوّل مشروع الدولة الى مشروع وطن بمشاركة جميع الأطراف في بلورتها والإنخراط في تنفيذها، فالنهوض مسؤوليّة الجميع. وهنا تكمن أهميّة الحوار المستدام بين قوى الإنتاج من أجل الوصول الى الأهداف المنشودة وهي تحقيق الكفاية مع كفالة تأمين حقوق العمّال بتشريعات وقوانين جديدة وحديثة تمنع الإستغلال خاصّة في ظل هذه الضائقة الإقتصاديّة التي شهدها لبنان والعالم.

واذا كان طرح تغيير النظام السياسي ضرورة حتمية لمستقبل لبنان، فإن عدم توافر الإمكانيات العمليّة لضمان نجاح الأمر حالياً، لا يجب أن يكون عائقاً أمام التفتيش عن حلول أكثر واقعية، أقل كلفة وأسرع نتيجة. من هنا فإن التركيز في الوقت الراهن يجب أن ينصب على البدء بعملية إصلاح إدارية جذرية تشمل كافة مرافق الدولة من إدارات ومؤسسات عامة وبلديات وإتحادات بلدية وكل ما له علاقة بإدارة شؤون الناس والمال العام.

الإصلاح الإداري هو علم قائم بذاته يمكن تطبيقه إذا ما توافرت الإرادة الحكومية. لذلك، فإن المدخل الحقيقي للإصلاح الجذري يكمن في القرار الصريح القاضي بإطلاق هذه العملية. فالوطن يزخر بالطاقات العلمية القادرة على قيادة هذه " الفرصة" دون الحاجة للإستعانة بخبرات أجنبية تكلف أموالاً طائلة.

كما لا يجب أن يكون محور الاهتمام الأساسي مختصراً ضمن منحى العمل على مواءمة مخرجات التعليم وحاجيات السوق إنّما يجب أن يتّسع لإعتماد السياسات المُحفّزة للإبداع في كافّة المجالات الإنسانيّة والعلوم التقنيّة والتكنولوجيا وغيرها.. فالمجتمعات لا تُبنى على نمط معرفي واحد. والإبداع هو الذي يخلق ويوسّع السوق. فمعه ينمو الأمل بزيادة فرص العمل. لذلك فإنّ انظمتنا التعليميّة يجب أن تتوجّه لتحرير عقول الاجيال من الصور النمطيّة ومنهم الإمكانيات لإبتكار الأفكار وإختبارها. مع تأمين مستلزمات حضانة هذه الإبداعات وتشجيع ريادة الأعمال[2].

إنّ الأرضية الشعبيّة والسياسيّة في الوقت الراهن وكنتيجة لتبدل مزاج الناس في السنوات الأخيرة والذي تَظَهر في الحراك الشعبي الأخير، داعمة لكل خطوة تُسهم في إستعادة الدولة لدورها الذي وجدت لأجله وهو تحقيق المصلحة العامة.

[1]–محمد وهبة: **الموجة الأولى من الأضرار: ثلث العمّال فقدوا وظائفهم**، جريدة الأخبار، الأربعاء 29 نيسان 2020، **https://al-akhbar.com/Politics/287894**.

[2]– مقتطف من مداخلة لرئيسة دائرة جبل لبنان الجنوبي في وزارة العمل الدكتورة ايمان خزعل، في مؤتمر العمل العربي الدورة الخامسة والاربعون القاهرة 8-15 أبريل/ نيسان 2018. https://www.youtube.com/watch?v=nQ2bFVP5jjI

## خلاصة:

لقد عالجنا في **المبحث الأوّل** من هذا القسم دور منظمات العمل الدوليّة والعربيّة في سبيل تطوير وتعزيز قواعد الحماية الاجتماعيّة، وسياسات الحماية والتأمين والاتفاقيّات التي أقرّتها بشأن المستويات الدُنيا للضمان الاجتماعي. لتظهرَ منظمة العمل الدوليّة كمحور أساسي لجميع الحقوق المتعلّقة بالعمل، وذلك لمكانة هذه الحقوق التِصاقها بالصفة الإنسانيّة، لنجدَ العديد من التطبيقات لهذا الإعلان في العديد من الاتفاقيّات الموقّعة تحت مظلّة منظمة العمل العربيّة. وجاء إعلان المنظمة تدليلاً على اقتناع هذه المنظمة بأنّ إقامة العدالة الاجتماعيّة تعتبر أمرًا أساسيًّا من أجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق السلام الدائم. وأنّ النمو الاقتصادي وإنْ كان يُشكّل أمرًا أساسيًّا لضمان العدالة والتقدم واجتثاث الفقر، إلاّ أنّه غير كاف. ما يؤكد الحاجة لتدخل منظمة العمل الدولية من أجل الترويج لسياسات اجتماعيّة لتعزيز السلام والأمن الاجتماعي والعدالة.

أمّا في **المبحث الثاني** فقد تناولنا دور ومهمّات وزارة العمل بشأن تأمين الأمان والحماية الاجتماعيّة. وقد بات واضحاً أنّ إحداث التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة يتطلّب قبل كلّ شيء تطويرَ أجهزة وأساليب الإدارة وتكوين عناصر إداريّة مؤهلة وتطبيق المفاهيم الإداريّة الحديثة؛ بما يُعرف بالإصلاح الإداري الذي قد يكون أساسه الحوار الإجتماعي كوسيلة مهمة لإشراك جميع الأطراف المعنيّة المدعوم بالمبادئ والحقوق الأساسيّة، في العمل القادر على تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي، ليُصبح أداةً تنظيميّة لتحقيق التنمية المستدامة.

# خاتمة

إنّ هدف وجود مؤسّسات الدولة هو خدمة المواطن، ومبرّر وجودها في ذهنه يكمن في كونها تحقق الأمان الاجتماعي، هذا ما يتطلّب وعيًا مستمرًا من قبل الإدارة العامّة لضرورة خدمة المواطنين والاستجابة لاحتياجاتهم المتنوّعة ضمن إطار القوانين المرعيّة الإجراء. من هنا يبرز دور وزارة العمل كونها الراعي لمصالح العمّال والمواكبة لجميع قضايا العمل. فهي تتولّى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمّالي والنقابي والاجتماعي وتُمارس الوصاية على مؤسّسة الضمان الاجتماعي والمؤسّسة الوطنيّة للاستخدام.

إنّ العمل اللائق هو أساس النجاح في أجندة العام 2030 من أجل التنمية المستدامة الصادرة عن منظمة العمل الدوليّة. وبالتالي توفير الآليات الأساسيّة لسوق عمل وتنمية اجتماعيّة عالية الكفاءة. كما أنّ ضمان حماية اجتماعيّة للفرد والأسرة والمجتمع في ظل نظام تأميني قائم على مبادئ العدالة والتكافل الاجتماعي، يتّسم بالشمولية والديمومة في تقديم خدمات التأمين الاجتماعي، وتعزيز الشراكة بين الأطراف ذات العلاقة بما يحقق سهولة ومرونة وجودة وملائمة هذه الخدمات لطبيعة واحتياجات المستفيدين منها، ورفع مستوى الوعي التأميني بالمجتمع، كل ذلك من خلال أداء مؤسسي عالي الكفاءة والفعّاليّة مواكِبٍ للتطورات الاجتماعيّة والاقتصاديّة والتقنيّة في المجتمع.

وفي ظلّ التحولات المعاصرة التي تشهدها مجتمعاتنا اليوم، تشتد الحاجة إلى الاهتمام بالإدارة العامّة، وتطويرها بالاتِجاه الذي يضمن لها تحقيق التنمية الاقتصاديّة والإجتماعيّة والرفاهية وغيرها. إدارة عامّة عصرية وحديثة قادرة على وضع سياسات وتوجهات الحكومة موضع التطبيق بكفاءة وفعاليّة، وتقديم أنجع الخدمات للمواطنين بأفضل نوعيّة خدمة وسهولة في إنجاز هذه الخدمات، تعزيزاً للثقة بين المواطنين والدولة. كل ذلك يترافق مع الاعتماد على عنصر بشري مؤهّل ومميّز بكفاءته وسلوكه وقدراته على استعمال النظم الإداريّة والمعلوماتيّة الحديثة.

إنّ تطوير الإدارة العامّة في لبنان يحتاج بالدرجة الاولى الى كفّ يد القوى السياسيّة عن اعتبارها امتداداً لنفوذها وحمايةً لمصالحها باللجوء الى التوظيف السياسي، لأنّ أزمة الإدارة ليست في ذاتها فحسب، وإنّما هي ايضاً ناتجة عن الصراعات والتجاذبات السياسيّة والطائفية الظاهرة والخفيّة بين مختلف الأحزاب والقوى السياسيّة. وهذا الإجماع يتأتى من الآليات التي حددها القانون الدولي والاتفاقيات الدولية في تطوير وتحديث الإدارة. وهذا ما يفرض ضرورة احترام لبنان للالتزامات الدوليّة الخاصّة بحقوق الإنسان وبذل الجهود للوفاء بالتزاماتها، من خلال تفعيل الآليّات الوطنيّة ومواءمة القوانين الداخليّة مع الاتفاقيّات الدوليّة التي صادق عليها لبنان وتفعيلها على المستوى الوطني، بعيداً عن أي تفسير طائفي أو مذهبي أو ايديولوجي.

إنّ ضرورة فتح الحوار الجدي بين الدولة اللبنانية والدول الأخرى (لا سيما الفلسطينيّة والسوريّة)، والنظر الى النازح نظرة انسانية، والى المخيمات على انّها تجمع سكاني مؤقت اضطرّته ظروف الحرب للسكن فيها لحين العودة. ممّا يخفف من حدّة التوتر والتهيئة لأرضية تعايش مشتركة قائمة على الحقوق والواجبات.

فلا يمكن تصوّر الإصلاح إلّا من خلال مجموعة من القواعد التي تفتح الباب أمام أفق جديد للاقتصاد اللبناني، تساهم في مناعته وقدرته على النمو ورفع مستوى معيشة فئاته الاجتماعيّة وتحسين جاذبية لبنان للاستثمارات، وتموضعه الإيجابي في ظل واقع اقتصادي إقليمي وعالمي حرج، في كنف أوضاع سياسيّة إقليميّة وعالميّة مضطربة ومتقلّبة. فالإصلاح الإداري يحتاج إلى مؤسسة قائمة بذاتها تتولى وضع الخطط والسياسات المناسبة، تحدّد الأولويات وتعمل وفق رؤية وطنيّة شاملة.

كما لا ينبغي أن يبقى الإصلاح في لبنان محطّات سياسيّة تنطلق مع بداية كل عهد، وتتوقف وَفقَ معايير وأبعاد سياسيّة. كما أنّ الإصلاح السياسي والإداري لا بد أن يقوم على أنظمة المساءلة والمحاسبة التي هي صمّام أمان للاستقرار، لذا لا بد من قيام أنظمة مساءلة ومحاسبة مجدية. تحدّد فعّاليّة برامج وجهود الإصلاح الإداري بتحديد الأطراف المسؤولة عنه والأطراف المعنيّة به، وتحديد الإطار التنظيمي الذي يجمعها ويحدّد علاقاتها. وللإصلاح الإداري شروط عديدة لا بد من توفرها لنجاحه:

- وجود سلطة سياسيّة قويّة تؤمن بالإصلاح وتلتزم توفيرَ متطلباته وتسعى جادّة لتحقيق أهدافه.
- وجود قيادة إداريّة مسؤولة، فالنصوص وحدها لا تكفي لخلق جهاز إداري كفْء. فنجاح الإدارة من نجاح العنصر البشري فيها، لذا يجب أن يكون الموظف الإداري مؤهلاً ومدرّبًا علميًا وفنيًّا وملتزمًا بتحقيق مطالب ومصالح المواطنين وساعيًا إلى إزالة النواقص والعيوب التي تعترض سبيل هذا الهدف.
- وضع خطط وبرامج زمنيّة للإصلاح تضع في الاعتبار الزمن المناسب للإصلاح.
- إيجاد نُظم عامّة للعاملين بالدولة تحدد الواجبات والمسؤوليّات والمهام من جهة، والحقوق، والفوائد والامتيازات من جهة أخرى. كما تنظم القواعد التي تكفل المساواة في الحقوق والواجبات. ولكي تنجح عملية الإصلاح الإداري يجب أن تهتدي بقوانين العلوم الإداريّة وتتقيد بقواعدها بما يناسب البيئة المطبقة فيها هذه القوانين.
- عمليّة الإصلاح الإداري تتطلّب وجود جهاز تنظيمي خاص يهدف إلى تحديد وحصر المسؤوليّات بالتنسيق مع بقيّة أجهزة الإدارة العامة المعنيّة ببرامج الإصلاح، بحيث يكون هذا الجهاز مسؤولاً عن تأمين الأطر البشريّة المؤهلة والمؤمنة بالإصلاح، وتهيئة المناخ الملائم على أرض الواقع لتقبّل وتنفيذ برنامج الصلاح عبر صيغ تعاونيّة في كافة مفاصل النظام الإداري.

- ضـرورة إسـتنهاض الحركـة النقابيـة، وإجـراء عمليـة نقـد ذاتـي لمواجهـة الثغـرات الكبيـرة فـي البنيـة التنظيميـة، والممارسـة والارتبـاط، فـي ظـل عـالم يتطـوّر بسـرعة، تفـرض فيـه العولمـة تحـدياتها علـى مؤسسات المجتمع المدني كافّة.

إنّ السقوف الزمنيّة ضروريّة للانطلاق بالعمل بشكل جديّ، ممّا يعني تفعيل عمل مجلس النواب ولجانه للقيام بالإجراءات اللازمة بكل زخم ضمن برنامج زمنيّ محدّد. قد تكون بعض القرارات بحاجة إلى قوانين " عاجلة" أو مراسيم إشتراعيّة أو إعطاء الحكومة سلطات استثنائيّة مع إمكانيّة المراجعة عند اللزوم. مهما كانت الوسيلة أو الطريقة فالمطلوب إنجازٌ متكامل للأهداف في فترة مقبولة. وضرورة فصل النيابة عن الوزارة لكي يصبح عمل السلطتين متوازنًا وغير متشابك.

كما أنّه على أيّ استراتيجيّة أو خطّة إصلاحيّة يجب أن تُقارب مكوّنات وعناصر الإدارة العامّة كافّة، إلاّ أنّ وضعها موضع التنفيذ يجب أن يكون بشكل تدريجي مُتّسم بالاستمراريّة، مُستندة إلى أولويّات وخيارات واقعيّة ومتناغمة، ضمن رؤية شاملة.

تحتاج الدولة اليوم إلى إعادة ثقة المواطن بها ولا يكون ذلك إلاّ من خلال استخدام الإجراءات والسلطة وفقاً لأفضل المبادئ والممارسات والمعايير المتصلة بالنزاهة والانفتاح وحكم القانون. فالتدخل الحكومي اليوم مطلوب أكثر من أي وقت مضى، لتخفيف الضغط الاجتماعي الذي يزداد مع مرور الوقت.

كما يجب أن تخضع أي علاقة بين المواطن والدولة والمؤسسات غير الحكوميّة للتدقيق العام وأن تُستبعد المصالح والمحسوبيات السياسيّة والفئويّة. كما يجب أن تتّسم الإجراءات والأنظمة الإداريّة بالوضوح والشفافيّة، وأن تسمح بالتكيُّف مع المتغيرات التي تحصل في محيط العمل. كما أنّ هذه الإجراءات والنُظم يجب أن تتطابق مع المعايير والمواصفات العالميّة لضمان فعّاليتها.

ولإصلاح الخدمة العامة وتحسين أدائها لابد أن ترتبط بالأهداف العليا للبلاد وبالإصلاحات الاقتصاديّة والاجتماعيّة والسياسيّة، وعلى مستوى الوحدة الوطنيّة والاستقرار السياسي، أي ربطها بعنصرالفعاليّة والمُساءلة، والتخلّص من الشخصانيّة والعودة إلى العمل المؤسساتي. هذا ما يتطلّب بدوره مناخاً ديمقراطيًّا مؤاتيًا يقوم علىالشفافيّة الكاملة، إذ لابُدّ أن تقوم الأجهزة السياسيّة بدورها وتتحمّل مسؤولياتها، والمحاسبة بصورة مؤسسيّة فاعلة والنظرإلى مصلحة المواطن فيالمقام الأوّل والأخيرلأنّه من غيرالإصلاح السياسيلا يكون الإصلاح الإداري.

إذاً الحكومة اليوم أمام هذا الضغط على مؤسّساتها إمّا أن تذهب إلى الخصخصة أو الاستدانة، ممّا يضطر الدولة إلى وضع أولويّات. فلم يعُد بإمكان الدولة تنفيذ المتطلبات دفعة واحدة. فالنمط الإداريّ الجديد هو بـ"**تحديد الأولويّات**" لمواجهة التحديات. ولا يُمكن أن نغيّر في نمطٍ إداري دون أنّ نغيّرَ في ثقافتنا.

فالفرصة ما زالت متاحة في الحكومة العتيدة، شرط أن لا تدخل المحاصصة في الإصلاح فيفقد جدواه قبل انطلاقه.

من حق المواطن اليوم الوصول إلى الحداثة وترجمة ذلك عمليًا لا تكون فقط بقطاع التكنولوجيا بل يجب أن تتوفّر كل البُنى التحتيّة المتعلّقة بالمواصلات، الاتصالات، خدمة صحيّة، مسكن وتعليم نوعي... التي هي من مسؤوليّة القطاع العام. وفي ظل هذا التحدي للقطاع العام، فإنّ الاستثمار الذي ستضعه الدولة لتوصل للمواطنين هذه الحقوق المشروعة تتطلّب تمويلاً، فهل الدولة قادرة اليوم على تأمين هذه الفرص؟ وما هي الخيارات الجديدة التي على الدولة اللبنانية اتّباعُها في سبيل رسم سياسات اجتماعيّة سليمة؟ وهل تقف مساهمة الدولة اليوم عند حدود توزيع الإعانات النقديّة والسلة الغذائيّة؟ هل يمكن أن تتحقق الإصلاحات الإداريّة الشاملة دون تحقق الإصلاحات السياسيّة؟!

أسئلة كثيرة تُطرح، تتمحور حول ضرورة وضع سياسات، واستراتيجيات جديدة على أساس الابتكار والتخطيط، وعدم الاكتفاء بوضع حلول مؤقتة، فالمطلوب اليوم التوجه نحو الحلول المستدامة.

**توصيات:**

- وضع أحكام الاتفاقيات الدوليّة والبروتوكولات التي صادق عليها لبنان حيز التنفيذ وإصدار التشريعات اللازمة.
- تعديل قانون العمل.

- الوفاق الوطني ضروري لكن يقتضي التماسك حول برنامج علمي وعملي يفعّل التنمية الشاملة والمتكاملة في مختلف المناطق اللبنانيّة، كما مختلف الطبقات الاجتماعيّة. فالنهوض الاقتصادي والاجتماعي يعزّز الاستقرار الوطني ويحصّن النهوض الاقتصادي والاجتماعي.
- تحفيز النشاط الاقتصادي بالأرياف بالتنسيق مع وزارة الزراعة والصناعة والاقتصاد.
- إطلاق عجلة إعمار البنى التحتية في المناطق النائية، وتفعيل التعليم الرسمي وتقوية الجامعة اللبنانية.
- تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لكونها من أهم دعامات النجاح في وضع المؤسسات، فهي تعكس ثقة المنظمة أو المؤسسة في موظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع.
- إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية للوظيفة العامة.
- إدخال مادة أخلاق المهن في المناهج التعليمية. وضرورة إبراز أهمية القيم الأخلاقية في حياة الفرد والجماعة لما لها من تأثير كبير في حياتهم، وفي تقدم الأمة وازدهارها، وتعزيز ذلك عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، والمؤتمرات والندوات ونحوها.

- التنسيق المهني بين المؤسسات التعليميّة وسوق العمل. وبالتالي تفعيل دور المرشد الطلابي بما يخص التوجيه المهني. توجيه الطلاب في الثانويات والجامعات للتوجه بشكل تلقائي إلى التخصصات المطلوبة في سوق العمل.
- الارتقاء من زواريب الطائفيّة إلى رحاب سيادة الدولة.
- ضمان اجتماعي شامل، يتسم بالريادة في الخدمة، والحماية، والاستدامة، ويسهم في دفع عجلة التنمية. عبر تعزيز وتفعيل الإهتمام بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتعديل القوانين خاصّة تلك التي تدفع بأرباب العمل إلى تشغيل عمّال أجانب للهروب من تكاليف تغطية العمّال اللبنانيين في الضمان الاجتماعي.

**مقترحات:**

- اعتماد آليّة وطنيّة لتقييم ورصد تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق الحكومة بموجب المعاهدات ولتنسيق وصياغة وتقديم التقارير الى هيئات المعاهدات وآليّة الاستعراض الدوري الشامل.
- تطبيق الاستراتيجيات والخطط المتعلّقة بالتنمية الاجتماعيّة والاقتصاديّة للبلد ومواصلة تدعيم البرامج والتدابير الاجتماعيّة الأساسيّة المعتمدة الرامية الى مكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي، واتخاذ الإجراءات التي تعزّز تقديم الخدمات الاجتماعيّة، وإيلاء أولويّة للقطاعات الاشد حرمانا في المجتمع، ومواصلة السعي الى تحقيق أعلى مستوى ممكن من الرفاه لشعبه.
- تعديل نظام الموظفين ليتلاءم مع إدارة عصرية مرنة تتماشى مع تقنيات ومفاهيم إدارة الموارد البشرية الحديثة.
- إعادة تنظيم وزارة العمل بما يتلاءم مع حجمها ودورها ومهامها.
- تأمين المبنى الملائم واللائق لاستيعاب جميع الموظفين في الوزارة حيث لوحظ عدم مراعاة الأبنية المستأجرة، وهي غالبًا أبنية سكنيّة. مواصفات البناء الوظيفي المصمم خصيصاً للإدارات الرسمية.
- مكننة وربط جميع وحدات وزارة العمل بالجهات ذات الصلة.
- تفعيل الرقابة والمساءلة والمحاسبة بطرقة مجدية وإعادة هيكلة وتحديث أدوار ومهام هيئات الرقابة.
- تنظيم سوق العمل وتطويره ضمن أفضل الممارسات وضمان تكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة وطنية مؤهلة ومنتجة وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية وفق نهج تشاركي مع المؤسسات الرسمية المعنية والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين.

- رسم السياسة العامة للشؤون الاجتماعّية والعماليّة ضمن إطار مستوحى من القيم والمبادئ والنُّظم المرعيّة.
- بناء قاعدة بيانات متكاملة عن سوق العمل بكل تشعّباته ونشاطاته، وجمع البيانات ووضعها في متناول طالبي العمل والمؤسسات والشركات.
- تفعيل استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات وتطويرها، ووضع معايير قياسية للمواقع الإلكترونية في الإدارات والمؤسسات العامة تمهيداً لإنشاء بوابة الحكومة الإلكترونية ولتحسين وصول المواطن إلى الخدمات والمعلومات العامة، والإسهام في زيادة القدرة على الرقابة المالية والإدارية وضبط تدفق المعلومات وتوفير التواصل بين الإدارات.
- جذب الرساميل من الخارج وإعادة الثقة لرجال الاعمال اللبنانيين والعمل على توظيفها في استثمارات القطاعات الإنتاجيّة.
- فتح وتأمين فرص عمل للشباب والكفاءات دعامة للتنمية وللحد من الهجرة والبطالة، وهذا يدعو إلى إعادة النظر في واقع التعليم لتخريج الكادرات التي تُسهم في تفعيل النمو.
- تفعيل خدمات التشغيل ونظام التشغيل الإلكتروني في البلديات بالمناطق النائية بهدف إيصال هذه الخدمات إلى جميع فئات المجتمع لربط الباحثين عن عمل مع فرص العمل المتاحة.
- تشكيل هيئة خاصّة في وزارة العمل لمكننة وجمع المعلومات والبيانات الخاصّة بالأجانب والعمالة الوافدة لضبطها وحصر أعداد العمالة الوافدة للتمكين من إحلال العمالة اللبنانيّة محلّها تدريجياً.
- الإشراف على شؤون العمل والعمال ودعم العمل النقابي من خلال:
  - تكثيف الحملات التفتيشية وتشديد المخالفات على أصحاب العمل.
  - تفعيل الخط الساخن لمتابعة وحل الشكاوى العمالية.
  - تطوير جهاز ونظام التفتيش وفقًا للمستجدات في سوق العمل.
  - تفعيل القائمة الذهبية والقائمة السوداء للمؤسسات والتعامل معها بحسب مؤشرات هذه القوائم.
  - تحديد نسب العمالة الوافدة في العديد من القطاعات الاقتصادية لضمان ضبط سوق العمل من خلال توقيع اتفاقيات مع القطاع الخاص.
  - إشراك نقابة العمّال وتفعيل دورها في توعية العمال إلى حقوقهم وأهميّة حمايتها عبر إقامة ورشات عمل واجتماعات تخصّ العمّال ومشاكلهم وتوعية شاملة على الضمان الاجتماعي والغاية منه.

- زيادة عدد المفتشين التابعين للضمان الاجتماعي والعمل على تدريبهم للقيام بالتفتيش في المؤسسات.

– يجب تطبيق معايير العمل الدوليّة التي توفر إطارًا قويًا لمعالجة عمالة الأطفال والعمل الجبري على المستوى الوطني. ومكافحة شبكات الإتّجار بالعمالة الأجنبيّة.

– تحديث الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومكننته، ورفده بالموارد البشريّة المؤهلة. وتوفير المساعدات الفنيّة، لصياغة أنظمة متقدمة وواقعيّة للضمان الاجتماعي، تراعي الظروف الاقتصاديّة والاجتماعيّة للبلاد، بالشكل الذي يخدم تحقيق شبكة أمان حقيقيّة، تأخذ بالاعتبار شموليّة التغطية، ولا سيّما تلك التي تتعلّق بالتقديمات الاجتماعيّة، وتعويض البطالة، والتقاعد، ومدّ مظلته أفقيّاً، ليطال جميع الفئات العمّاليّة وذوي الدخل المحدود، والتوسّع في أنواع التأمينات المطبّقة، لتوفير الحماية الاجتماعيّة.

– إنشاء وحدات خاصّة للتشغيل في عدد من الوزارات في قطاعات مستهدفة لمساندة جهود وزارة العمل في بعض مهام التشغيل والتدريب والتخطيط في هذه القطاعات، مثل: وزارة الصحّة، وزارة الاتصالات، وزارة السياحة، وزارة الصناعة والتجارة، وزارة الأشغال.

– تفعيل اتفاقيّات العمل الثنائيّة مع الجمهوريّة العربيّة السوريّة وأيضاً مع جمهوريّة مصر العربيّة والتنسيق معها فيما يخص تنظيم دخول العمال السوريين والمصريين إلى سوق العمل، مع إمكانيّة اشتراط الموافقة المسبقة من وزارة العمل لاستقدام العمال المصريين ومنح هذه الموافقة في نطاق محدد حسب احتياجات سوق العمل اللبناني.

– تفعيل المساعدة القانونية للمواطن من خلال تمكينه من معرفة الوثائق المطلوبة لإنجاز الوثائق الإدارية وآجالها.

– العمل الجدي على التحوّل إلى إدارة إلكترونية تعزيزًا للشفافية والجودة.

– أهميّة الإبقاء على الحوار الوطني الشامل من أجل بناء الثقة، كحاجة لحل النزاعات السياسيّة، وتنمية ثقافة الحوار لدى اللبنانيين، وإيجاد مساحات للتفاعل والحوار بين الأطراف الفاعلة من الدولة، وقوى المجتمع، والاتفاق على آليات الحوار، ثمّ على مضامين التنمية[1].

---

– [1] السياسات الاجتماعية في لبنان، ملاجع سابق، ص 714.

- رفع القيود التي تحول دون قيام المجلس الدستوري بواجباته، وتعزيز دوره وواقعه، كصمّام أمان، في الحفاظ على مفهوم الدولة القويّة والعادلة، وفي حماية الحريات العامّة، وفي توفير السلطة القضائيّة العادلة، وتفعيل دوره وآلياته، وتعديل شروط الطعن فيه، وتوسيع المراجعات بالطعن[1].
- تمكين المؤسسة الوطنيّة للاستخدام من القيام بالمهمّات الموكلة إليها قانوناً، لا سيّما ما يتعلّق منها بتسهيل عملية الربط بين العرض والطلب على اليد العاملة، وتوسيع نطاق الدورات التدريبيّة لطالبي العمل، ويكون ذلك بإمداد هذه المؤسسات بالموارد الماليّة والبشريّة والتجهيزات اللازمة، والعمل بشكل خاص على تسريع عملية إنشاء مكاتب للإستخدتم في جميع المناطق اللبنانيّة، والقيام بتوجيه الخريجين اللى فرص العمل المطلوبة.
- إعادة النظر في مهام وزارة الشؤون الاجتماعيّة، وتحديث آلياتها بالشكل الذي يخدم الرؤية، ويُحقق الغاية الاصلاحيّة للرؤية الاجتماعيّة، لا سيما:
  - متابعة تنفيذ خطط السياسات الاجتماعيّة، والبرامج الاجتماعيّة، بشكل جدي.
  - تفعيل شبكات الحماية والأمان الاجتماعيّ المرتبطة بالوزارة، كآليات لتحسين وتطوير أوضاع الفقيرة، والمسنين، والمعوقين، والأيتام، والأرامل والمهمشين.
  - التنسيق مع المجلس الأعلى للسياسات الاجتماعيّة، وإمداده بالمعلومات والمقترحات، بغرض الإعداد السليم لخطط الوزارة في إطار التوجهات الرئيسيّة للسياسات الاجتماعيّة[2].

إنّ ما تقدّمنا به من توصيات واقتراحات وتساؤلات، قد لا تكون الأمثل أو الأفضل، إلّا أنّه ومهما قُدّم من مقترحات وحلول، ووُضعت استراتيجيات، وأنشئت هيئات رقابية ولجان وطنية لمحاربة الفساد، لا يمكن الوصول إلى نتيجة إذا كان المسؤول عن تفشي الفساد هو نفسه من يملك سلطة التشريع والتنفيذ والرقابة والمحاسبة.

---

[1]- المرجع أعلاه، ص 718.

[2]- المرجع السابق، ص 718-719.

# قائمة الجداول

# ملحق رقم (1)

**تنظيم وزارة العمل**
**مرسوم رقم ٨٣٥٢**
صادر في ٣٠ كانون الأول1961

**معدل بموجب:**

**المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ09/09/1964**
**والمرسوم رقم ٥٠٦٩ تاريخ ١٩٧٣/٠٣/٠٢**
**والمرسوم الاشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٩٨٣/٠٩/١٦**
**والمرسوم رقم ٣٩٧٠ تاريخ24/08/1993**
**والمرسوم رقم ٥١٠٦ تاريخ ١٩٩٤/٠٤/٢٧**
**والمرسوم رقم 6348 تاريخ ١٩٩٥/٠٢/١٠**
**المرسوم رقم ٧٩٩٩ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٧**
**والمرسوم رقم ١٣١٣٨ تاريخ ٢٠٠٤/٨/٢٤**
**والمرسوم رقم ١٣٢٥٥ تاريخ ٢٠٠٤/٨/٢٧**

**الغي ضمنا**
**المرسوم رقم ٢٨٦٥ تاريخ 16/12/1959 بكامله.**

ان رئيس الجمهورية اللبنانية،
بناء على الدستور اللبناني،
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ12/6/1959 المتعلق بتنظيم الادارات العامة،
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ12/6/1959 المتعلق بنظام الموظفين،
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ12/6/1959 المتعلق بالتنظيم الاداري،
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ12/6/1959 المتعلق باحداث مصلحة الانعاش الاجتماعي،
بناء على قانون ٨ شباط سنة ١٩٦١ المتعلق باجازة الحكومة تعديل ملاكات الادارات العامة،
بناء على قانون العمل الصادر بتاريخ٢٣ ايلول سنة ١٩٤٦،
بناء على اقتراح وزير العمل،
يرسم ما يأتي:

**المادة الاولى**

يعدل المرسوم رقم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦ كانون الاول سنة ١٩٥٩ المتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما يلي :

**المادة2**

تعنى وزارة العمل بجميع قضايا العمل، وتتولى الاعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمالي والنقابي والاجتماعي، وتمارس الوصاية على مصلحة الانعاش الاجتماعي .

## المادة3

تتألف وزارة العمل من مديرية عامة تضم:

-الادارة المركزية.

-الدوائر الاقليمية .

## الباب الاول
## الدوائر المركزية

## المادة4

تتألف الادارة المركزية من:

-الديوان.

-مصلحة العمل والعلاقات المهنية.

-مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية.

-دائرة المشاريع والبرامج .

### الديوان

## المادة5

يتولى ديوان المديرية العامة لوزارة العمل الصلاحيات والمهام التي تنيطها به القوانين والانظمة، ويتولى بالاضافة الى ذلك جمع الاحصاءات العمالية والاجتماعية وتأمين الابحاث والعلاقات الدولية .

## المادة 6

يلحق بالديوان:

أ – قسم الاحصاء.

ب – قسم الموظفين والمحاسبة.

**الغي القسم ج من المادة ٦ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 6348 تاريخ ١٩٩٥/٢/١٠ واستعيض عنه بالقسمين التاليين:**

ج – قسم العلاقات الخارجية.

د – قسم الشؤون القانونية والوصاية .

### قسم الاحصاء

## المادة7

يتولى قسم الاحصاء:

-جمع المعلومات العمالية والاجتماعية واحصاءات العمل من المؤسسات الخاصة ومن مختلف وحدات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومصلحة الانعاش الاجتماعي والبلديات.

-القيام بدرس هذه المعلومات واجراء التحاليل الاحصائية لتحديد المشاكل الاجتماعية العمالية والنقابية واقتراح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع المصلحتين المختصتين.

-نشر الاحصاءات والابحاث والدروس الاحصائية بالتعاون مع مصلحة الاحصاء المركزي .

**قسم الموظفين والمحاسبة**

**المادة 8**

يتولى قسم الموظفين والمحاسبة اعمال المحاسبة وشؤون الموظفين واللوازم وفقا لاحكام القوانين والانظمة المرعية الاجراء .

**اضيفت الفقرة التالي نصها الى المادة ٨ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٧٩٩٩ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٧:**

تنظم جداول بدل تعويض البطالة العائدة للمعوقين القادرين على العمل بناء على اللوائح الاسمية التي تنظمها دائرة حماية العائلة والجمعيات والدوائر الاقليمية في المحافظات .

**قسم الدروس والقضايا والوصاية الادارية والعلاقات الخارجية**

**المادة 9**

**الغي نص المادة ٩ بموجب المادة ٢ من المرسوم رقم ٦٣٤٨ تاريخ ١٩٩٥/٢/١٠ واستعيض عنه بالنص التالي:**

**قسم العلاقات الخارجية:**

مع مراعاة احكام القوانين والانظمة النافذة، يتولى هذا القسم المهام التالية :

-تأمين ارتباط الوزارة مع الهيئات العربية والاقليمية والدولية واعداد وسائل الاشتراك في اجتماعات هذه الهيئات.

-اعداد ومتابعة تنفيذ مشاريع التعاون التي مع المنظمات الدولية والاقليمية والعربية بالتعاون مع الدوائر المختصة.

-التحضير لاجتماعات منظمة العمل الدولية والهيئات الاخرى المرتبطة بها ولاجتماعات المنظمات الدولية والاقليمية والعربية الاخرى ذات العلاقة بمهام وزارة العمل.

-دراسة اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية وتلك الصادرة عن سائر المنظمات ذات العلاقة بمهام وزارة العمل.

**قسم الشؤون القانونية والوصاية:**

يتولى هذا القسم المهام التالية:

-درس التقارير الدورية الصادرة عن مصلحة العمل والعلاقات المهنية ومصلحة القوى العاملة بشأن احكام قانون العمل اللبناني وابداء الرأي لجهة تعديل ما يقتضي تعديله من هذه الاحكاموفقا للتوصيات المستجدة.

-تأمين الاعمال المرتبطة بممارسة وصاية وزارة العمل على المؤسسات العامة الخاضعة لوصايتها.

-الاهتمام بالدعاوى وابداء الرأي في عقود المصالحة.

-وضع نصوص الاتفاقيات في صيغتها القانونية.

-تقديم المشورة القانونية لمختلف وحدات الوزارة.

-درس لوائح مهام ومراحل مهام كل موظف والموضوعة من قبل مصالح الوزارة من جهة ومطابقتها على

النصوص القانونية ووضعها بالصيغة النهائية بالاتفاق مع هذه المصالح قبل احالتها الى ادارة التفتيش المركزي.

-انجاز الدراسات المقارنة بين واقع التشريع اللبناني ومستجدات الاتفاقيات والتوصيات الاقليمية والدولية .

**مصلحة العمل والعلاقات المهنية**

**المادة 10**

تتولى مصلحة العمل والعلاقات المهنية:

-تحضير واعداد مشاريع القوانين والانظمة المتعلقة بالعمل وشؤون النقابات التي تفرضها التطورات الاجتماعية بالتعاون مع قسم الدروس والقضايا.

-استخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والاصول الواجب اتباعها فيها بالاشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها وبالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة خاصة قسم الدروس والقضايا.

-اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقا لاحكام البند ٢ من المادة ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ 12/6/1959.

-تنسيق ومراقبة وتفتيش اعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الاعمال التنفيذية بالوحدات الاقليمية.

-تلقي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع موازنتها وتنسيقها ورفعها الى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.

-تلقي التقارير الاحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير احصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات واقتراح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع قسم الاحصاء.

-القيام باعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين للمصلحة وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقلي العمل والعلاقات المهنية.

-القيام بالدراسات والابحاث المتعلقة بمكتب العمل الدولي بالاشتراك مع الدوائر التابعة لها ومع قسم العلاقات الدولية.

-مراقبة تطبيق شرعة العمل وفقا للقوانين والانظمة المتعلقة بها.

-السعي لحل خلافات العمل الخاصة والجماعية منها عن طريق التوسط والتسوية.

-تأمين التفتيش والوقاية .

**المادة 11**

تتألف مصلحة العمل والعلاقات المهنية من:

-دائرة العلاقات المهنية والنقابات.

-دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة.

-دائرة التحقيق وقضايا العمل .

## المادة12

تتألف دائرة العلاقات المهنية والنقابات من قسمين:

-قسم النقابات.

-قسم العلاقات المهنية .

## المادة13

يتولى قسم النقابات:

-تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بالهيئات النقابية ومراقبة نشاطها بصورة دائمة.

-مساعدة الهيئات النقابية على رفع مستواها اداريا ومعنويا وعلى تنمية الضمير المهني والثقافي بين اعضائها وعلى تنظيم الخدمات الاجتماعية في اوساطها.

-العمل على توثيق قوى التعاون بين الهيئات النقابية للاجراء وارباب العمل.

-درس طلبات انشاء النقابات والاتحادات النقابية وانظمتها الداخلية .

## المادة14

يتولى قسم العلاقات المهنية:

-تنظيم علاقات العمل الاقتصادية والاجتماعية.

-درس الانظمة الداخلية للمؤسسات والعقود الجماعية.

-تأمين الابحاث والدراسات المتعلقة بمكتب العمل الدولي.

-التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية .

## المادة15

تتولى دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة:

-تلقي تقارير التفتيش من مفتشي العمل في الدوائر المركزية والاقاليم.

-جمع الاحصاءات الواردة في تقارير مفتشي العمل وايداعها قسم الاحصاء.

-الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع ضمن مدينة بيروت وفقا للانظمة المتعلقة بها.

-درس اسباب الامراض المهنية وطوارئ العمل ووسائل الوقاية منها.

-تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في محافظة بيروت.

-جمع ونشر المعلومات والبيانات المصورة والتصاميم التي من شأنها توجيه وتثقيف وتدريب اصحاب العلاقة على طرق الوقاية والسلامة في العمل بالتعاون مع الدوائر المختصة في وزارة الصحة العامة .

## المادة16

يتولى مفتشو العمل والمفتشون المساعدون:

-السهر على تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وذلك باجراء التفتيش

الدوري على المؤسسات والمصانع في مدينة بيروت.

-توجيه الانذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخافات عند الاقتضاء.

-العمل على تحسين العلاقات بين ارباب العمل والاجراء.

-ابداء النصح والارشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة .

### المادة17

تتولى دائرة التحقيق وقضايا العمل:

-التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين ارباب العمل والاجراء والسعي الى انهائها بتسوية حبية.

-التحقيق في الدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت واجراء المقتضى بشأنها.

-تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية.

-تأمين جميع الاعمال القلمية والتبليغات .

### مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية

### المادة18

تتولى مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية:

-تحضير وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بشؤون القوى العاملة والاستخدام وعمل الاجانب والتدريب المهني والمجتمع اللبناني التي تفرضها التطورات الاجتماعية لحماية اليد العاملة الوطنية والاعداد المهني، وحماية العائلة ورعاية الاحداث وتنظيم الاسكان والتعاونيات وانعاش القرية.

-الاشراف على الهيئات والجمعيات والمؤسسات التي تعمل في الحقل الاجتماعي والخيري والسعي لتحقيق الضمان الجماعي وذلك بالتعاون مع الادارات المختصة.

-استخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والاصول الواجب اتباعها فيها بالاشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها وبالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة وخاصة قسم الدروس والقضايا.

-اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقا لاحكام البند ٢ من المادة ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ.12/6/1959

-تنسيق ومراقبة وتفتيش اعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الاعمال التنفيذية بالوحدات الاقليمية.

-تلقي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع ميزانيتها وتنسيقها ورفعها الى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.

-تلقي التقارير الاحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير احصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات.

-القيام باعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين لها وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقل الشؤون الاجتماعية والقوى العاملة .

**المادة19**

تتألف مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية من:

-دائرة مراقبة عمل الاجانب.

-دائرة الاستخدام.

-دائرة التدريب المهني.

-دائرة حماية العائلة والجمعيات.

-دائرة حماية الاحداث .

**دائرة مراقبة عمل الاجانب**

**المادة20**

تتولى دائرة مراقبة عمل الاجانب:

-درس وتحضير طلبات الاجانب للحصول على اجازات عمل وابلاغ الامن العام القرارات المتخذة بشأنها.

-الاشراف على استخدام وعمل الاجانب وتطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بها بالتعاون مع دائرة تفتيش العمل.

-استطلاع راي الادارات العامة والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة عند الاقتضاء بشأن طلبات الحصول على اجازة عمل.

-العمل على حماية اليد العاملة اللبنانية باعطائها الافضلية في العمل .

**دائرة الاستخدام**

**المادة21**

تتولى دائرة الاستخدام:

-الاشراف على مكاتب الاستخدام العامة ومراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة.

-تلقي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.

-تسجيل الاجراء العاملين في المؤسسات وعند اصحاب العمل واعطاء دفاتر استخدام وفقا للقوانين والانظمة المرعية بالتعاون مع قسم التفتيش والوقاية.

-درس طلبات شهادة العمل واعطائها وفقا للانظمة المرعية الاجراء .

**دائرة التدريب المهني**

**المادة22**

تتولى دائرة التدريب المهني:

-تسجيل عقود التدريب وتصديقها ومراقبة تنفيذها.

-الاشراف على مراكز التدريب المهني التي تنشئها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية او تساعدها ماديا او التابعة لها.

-اعداد الدراسات اللازمة لحاجة العمل للتدريب المهني وتنظيم عقود التدريب وصيغتها والامتحانات

النهائية واعطاء شهادة الاهلية للمتدربين على ان تحدد الاصول الواجب اتباعها بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

**دائرة حماية العائلة والجمعيات**

**المادة23**

تتولى دائرة حماية العائلة والجمعيات:

-بث الارشاد الاجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر.

-توفير مواد المجلة الاجتماعية التي تصدرها الوزارة.

-تأمين مساعدة اولاد الموظفين الذين قضوا في الخدمة.

-زيارة السجون وتقديم الارشاد الاجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيتهم والتدابير اللازمة لتحسين اوضاعهم الاجتماعية.

-السعي بالتعاون مع دائرة الاستخدام لتشغيل السجناء بعد انتهاء مدة محكوميتهم في المؤسسات الاجتماعية.

-مراقبة الافلام السينمائية بالتعاون مع الادارات المختصة.

-دراسة انظمة الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية وابداء الرأي بها.

-الاشراف على انشاء الهيئات والجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية ومراقبة اعمالها للتحقق من تقيدها بأهدافها والاصول المحددة لها.

**اضيفت الى المادة ٢٣ الفقرتين التاليتين بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٥٠٦٩ تاريخ ١٩٧٣/٣/٢:**

- تأمين تأهيل المعاقين مهنيا في المصنع، بالتعاون مع المؤسسات والادارات المختصة.

-السعي لايجاد عمل للمعاقين بالتعاون مع دائرة الاستخدام.

**اضيفت الفقرات التالي نصها الى المادة ٢٣ بموجب المادة ٢ من المرسوم رقم ٧٩٩٩ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٧:**

- تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الاجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الاجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة في نطاق محافظة بيروت.

-اعداد اللوائح الاسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناء لاحكام القانون ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩.

- اعداد اللوائح الاسمية باصحاب العمل الذين لم ينفذوا احكام القانون رقم220/2000 بناء على افادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي واستيفاء المبالغ المتوجبة عليهم .

**دائرة حمايةالاحداث**

**المادة24**

تتولى دائرة حماية الاحداث:

-وضع دراسات عن فئات الاحداث المنحرفين وطريقة اصلاحها.

-السهر على مراقبة سلوك الاحداث بالتعاون مع اقسام قوى الامن الداخلي المختصة.

-الاشراف على معهد اصلاح الاحداث المنحرفين وتنفيذ القوانين والانظمة المتعلقة به.

**الباب الثاني**
**الدوائر الاقليمية**

### المادة25

تتألف الدوائر الاقليمية من دائرة عمل في كل من محافظات : جبل لبنان – لبنان الشمالي – لبنان الجنوبي - البقاع .

### المادة26

تتولى دوائر العمل في المحافظات الصلاحيات والمهام التنفيذية المتعلقة بشرعة العمل والقوانين والانظمة الاجتماعية ومنها:

-تلقي الاحصاءات العمالية والاجتماعية من مختلف البلديات والمؤسسات.

-العمل على توثيق عرى التعاون بين الهيئات النقابية للاجراء وارباب العمل.

-الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع في المحافظة وفقا للانظمة المتعلقة بها.

-تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في المحافظة.

-السهر على تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وذلك باجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع.

-توجيه الانذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء.

-العمل على تحسين العلاقات بين ارباب العمل والاجراء.

-ابداء النصح والارشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.

-التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين ارباب العمل والاجراء والسعي الى انهائها بالتسوية.

-التحقيق بالدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في المحافظة وارجاء المقتضى بشأنها.

-مراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة في المحافظة.

-تلقي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.

-تسجيل الاجراء العاملين في المؤسسات وعند اصحاب العمل اعطاء دفاتر استخدام الى الاجراء اللبنانيين في المحافظة وفقا للقوانين والانظمة المرعية.

-درس طلبات شهادة العمل واعطاءها وفقا للأنظمة المرعية الاجراء.

-مراقبة الاجانب العاملين في المؤسسات في المحافظة.

-مراقبة مراكز التدريب المهني في المحافظة.

-بث الارشاد الاجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر.

-زيارة السجون وتقديم الارشاد الاجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيتهم والتدابير اللازمة لتحسين اوضاعهم الاجتماعية.

-مراقبة اعمال الهيئات والجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية للتحقق من تقيدها باهدافها والاصول المحددة لها.

**اضيفت الفقرات التالي نصها الى المادة ٢٦ بموجب المادة ٣ من المرسوم رقم ٧٩٩٩ تاريخ ٧ حزيران سنة ٢٠٠٢:**

- تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الاجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الاجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة ضمن نطاق المحافظة التي تقع فيها الدائرة الاقليمية.

-اعداد اللوائح الاسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناء لاحكام القانون ٢٢٠ تاريخ.29/5/2000

-تخفيف عبء الانتقال على المعوقين بتحديد اماكن وتواريخ تسليم بدل تعويض البطالة للمعوق .

## المادة27

يحدد ملاك وزارة العمل وفقا للجدول رقم ١ الملحق بهذا المرسوم .

## المادة28

تطبق على مفتش العمل المساعد شروط تعيين وسلسلة درجات ورواتب المحرر في الملاك الاداري العام ويؤخذ المعدد الاحصائي من بين موظفي الدولية الذين يحملون شهادة تدرب بالعلوم الاحصائية لمدة لا تقل عن ستة اشهر .

## المادة29

تلغى جميع الاحكام التنظيمية المخالفة لاحكام هذا المرسوم او غير المتفقة مع مضمونه .

## المادة30

ينشر ويبلغ هذا المرسوم حيث تدعو الحاجة.

الذوق في ٣٠ كانون الاول سنة ١٩٦١

الامضاء: فؤاد شهاب

**ملحق رقم (2)**

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية
الفرع الأول



LEBANESE UNIVERSITY
Faculty of Law,
Political and Administrative Sciences
Branch - I -

حضرة مدير عام وزارة العمل

الاستاذ جورج أيدا المحترم

تحية طيبة وبعد ،

بما أن الطالبة حنان غسان سلام مسجلة لنيل شهادة ماستر مهني

إختصاص علوم سياسية وادارية - التخطيط والادارة العامة للعام الجامعي ٢٠١٨ - ٢٠١٩

نأمل منكم الموافقة على تدريبها ومعاونتها على اعداد تقرير - اكاديمي - في إدارتكم لمدة

شهرين كاملين أو ما يعادل ٢٥٠ ساعة عمل فعلي

مع رجاء تكليف أحد موظفيكم للمساعدة على تدريبها والافادة لاحقا عنها .

وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير .

ملاحظة: أن تدريب الطالبة حنان غسان سلام لن يرتب اية اعباء مالية عليكم مع رفع المسؤولية عنكم بمطلق الاحوال .

الحدث في ٢٠١٩/٠٣/٠٤

مديرة كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية
الفرع الاول

د. نعمت مكي

This transcript is delivered only once

لا تعطى هذه الإفادة إلا مرة واحدة

# ملحق رقم (3)

مرسوم رقم ١٧٥٦١
صادر في ١٨ أيلول1964
**تنظيم عمل الاجانب**

**معدل بموجب:**
**المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ25/4/1984**
**والمرسوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ ٢٠٠٥/٣/٤**

ان رئيس الجمهورية اللبنانية،
بناء على الدستور اللبناني،
بناء على قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ ولا سيما المادتين9 و٥٤ منه،
بناء على القانون الصادر بتاريخ ١٩٦٢/٧/١٠ المتعلق بدخول وخروج وعمل واقامة الاجانب في لبنان ولا سيما المادتين ٦ و٢٥ منه،
بناء على اقتراح وزير العمل،
وبعد استشارة مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٦٦ تاريخ ١٩٦٤/٦/١٨،
وبعد موافقة مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٦٤/٨/٢٦،
يرسم ما يأتي:

**المادة الاولى**

مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل، والقوانين والنصوص الخاصة المرعية الاجراء، والاتفاقات التي اقرتها او تقرها السلطة التشريعية او التي اقترنت مسبقا بموافقة وزارة العمل لجهة استقدام فنيين اجانب لاعمال تتطلبها المصلحة العامة، يخضع الترخيص بالعمل للاجانب على الاراضي اللبنانية، للشروط التالية :

**الموافقة المسبقة**
**De l'agrément anticipé**

**المادة2**

على كل أجنبي يرغب في الدخول الى لبنان لتعاطي مهنة او عمل، بأجر أو بدون أجر، أن يحصل مسبقا على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه اليه، الا اذا كان فنانا فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الامن العام .

**المادة3**

يقدم الاجنبي في الخارج طلب الموافقة المسبقة الى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج او بواسطة وكيل رسمي له في لبنان .

**المادة4**

يجب ان يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بخبرته وامكانياته وعلى الاخص: الاسم، الجنسية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدته، المؤهلات، اسم صاحب العمل اذا كان طالب الموافقة اجيرا، واخيرا التعهد بأن

لا تشمل هذه الموافقة احدا من افراد العائلة .

**المادة5**

اذا كان الاجنبي صاحب الطلب اجيرا، يجب على صاحب العمل أن يتقدم من وزارة العمل، بطلب يصرح فيه بموافقته على استقدامه، مرفق بصور عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد في طلب الاجنبي، وبعقد عمل مصدق لدى الكاتب العدل في لبنان، أو من احدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج.
أما اذا كان الاجنبي يرغب في تعاطي عمل لحسابه الخاص او تمثيل احدى الشركات، فعليه ان يقدم الى وزارة العمل، بواسطة ممثلي لبنان في الخارج او بواسطة وكيل رسمي له في لبنان، صورا عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما أورده في الطلب، وأن يصرح عن مدى امكانية استخدامه للايدي العاملة اللبنانية .

**اجازة العمل**
**Du permis de travail**
**المادة6**

على الاجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل، ان يتقدم، خلال عشرة ايام على الاكثر من تاريخ دخوله لبنان، من وزارة العمل بطلب الحصول على اجازة العمل المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون الصادر بتاريخ ١٩٦٢/٧/١٠.
ويمكن للوزارة الغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور الى لبنان خلال مهلة اقصاها ثلاثة اشهر من تاريخ ارسال الموافقة المسبقة من وزارة العمل.
وتعتبر الموافقة المسبقة ملغاة حكما في حال التخلف عن الحضور لاستبدال الموافقة باجازة عمل خلال مهلة العشرة ايام المشار اليها في الفقرة الاولى، الا اذا حالت دون ذلك قوة قاهرة 📖 .

**المادة7**

ان اجازة العمل امتداد للموافقة المسبقة وشرط متمم لها، فاذا انتهى مفعول الاجازة أو رفض تجديدها، بطل مفعول الموافقة المسبقة، وعلى صاحب العلاقة في هذه الحالة الحصول على موافقة مسبقة جديدة اذا اراد العمل في لبنان .

**المادة8**

مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني، يمكن منح الاجنبي اجازة عمل أو تجديدها، سواء اكان من المقيمين على الاراضي اللبنانية أو من الراغبين في الدخول اليها بموجب موافقة مسبقة للعمل اذا توافرت فيه احدى الشروط التالية:
- 1ان يكون اختصاصيا او خبيرا لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني، ويمكن للدائرة المختصة ان تطلب الى صاحب العلاقة نشر اعلان على نفقته في ثلاث صحف يومية تعينها هي، وذلك على ثلاث مرات على الاقل.
ويجب ان يذكر في هذه الاعلانات نوع العمل والمؤهلات المطلوبة، والايعاز الى اصحاب العلاقة بمراجعة دائرة مراقبة عمل الاجانب في وزارة العمل بهذا الشأن، وعلى هذه الاخيرة اثبات ذلك في ملف الاجنبي.
ويمكن للدائرة المختصة تقدير الحالات التي يشترط لها تدريب لبناني وتحديد المدة في ضوء اهمية الاختصاص ومؤهلات اللبناني.

- 2ان يكون مقيما في لبنان قبل اول سنة ١٩٥٤ (الف وتسعماية واربع وخمسين) ويعمل في احدى المؤسسات بدون انقطاع مدة تسعة اشهر على الاقل في السنة.

- 3أن يكون متأهلا من لبنانية، وعليه أن يثبت زواجه هذا بموجب افادة تعطى له من المديرية العامة للاحوال الشخصية أو من احدى دوائرها في الملحقات، وأن يكون قد مضى على زواجه مدة سنة واحدة على الاقل.

- 4ان يكون مولودا من أم لبنانية، أو من اصل لبناني، على أن يثبت ذلك اما بافادة تعطى له من المديرية العامة للاحوال الشخصية أو من احدى دوائرها في الملحقات، او بموجب حكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية.

- 5ان يكون من مديري الشركات الاجنبية أو رؤساء المحاسبة، أو معاوني المدير، وفروع هذه الشركات في لبنان، او التي تعمل في الشرق الاوسط.

- 6أن يكون من ممثلي الشركات الاجنبية بموجب مستند يثبت ذلك، وأن لا يمارس أي عمل مع الجمهور مباشرة.

- 7ان يكون من اصحاب الاعمال أو الحرف أو المهن او الصناعات وان يتوافر فيه الشرطان الآتيان:

أ - ان يكون من المقيمين على الاراضي اللبنانية قبل أول سنة ١٩٥٤ (ألف وتسعماية وأربع وخمسين) وأن يكون قد باشر عمله قبل اول كانون الثاني سنة ١٩٦٠ (الف وتسعماية وستين.(

ب – اذا كان من الذين قدموا لبنان بعد اول كانون الثاني سنة ١٩٦٠ (ألف وتسعماية وستين) أو من الذين يريدون القدوم اليه بموافقة مسبقة، على ان لا يقل رأس ماله عن الخمسين الف ليرة لبنانية ، وان يستخدم على الاقل ثلاثة لبنانيين.

اما اذا عقد اجانب شركة تضامن فيما بينهم، فيجب ان لا يقل رأس مال كل عضو من اعضاء الشركة عن الخمسين الف ليرة لبنانية ، وان يستخدم من اللبنانيين بنسبة ثلاثة لكل عضو من اعضائها .

### المادة9

يحدد وزير العمل ، خلال شهر كانون الاول من كل عام، بناء على اقتراح المدير العام، وبعد استطلاع رأي الادارات والهيئات المختصة عند الاقتضاء، الاعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللبنانيين فقط .

### المادة10

يحدد بقرار من وزيري العمل والتربية الوطنية شروط الترخيص بالعمل للمدرسين غير اللبنانيين في المدارس الخاصة .

### احكام عامة
### Dispositions générales
### المادة11

**الغي نص المادة ١١ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ وابدل بالنص التالي:**

- 1 تقدم طلبات الترخيص بالعمل في بيروت الى وزارة العمل دائرة مراقبة عمل الاجانب وفي المحافظات الى الدوائر الاقليمية التابعة لوزارة العمل.

- 2يعود للوزير أمر البت بهذه الطلبات وتوقيع بطاقات العمل العائدة لها وله أن يقرر تفويض هذه الصلاحية الى المدير العام أو الى رؤساء الوحدات الادارية المرتبطين به مباشرة.

- 3أما في المحافظات فيتولى رئيس الدائرة الاقليمية التابعة لوزارة العمل البت بطلبات الخدم والعمال الزراعيين فقط وتوقيع وتسليم بطاقات العمل العائدة لها .

## المادة12

**الغي نص المادة ١٢ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ وابدل بالنص التالي:**

يسلم رئيس دائرة مراقبة عمل الاجانب في بيروت ورؤساء الدوائر الاقليمية في المحافظات بطاقة اجازة العمل الموقعة من الوزير ويبلغون خلال خمسة عشر يوما قرارات الرفض الصادرة عنه .

## المادة13

**الغي نص المادة ١٣ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ وابدل بالنص التالي:**

يجب البت بطلبات الموافقة المسبقة، او باجازة العمل، او بالاجازة المجددة خلال مدة اقصاها شهر واحد تبدأ اعتبارا من تاريخ تقديم الطلب والمستندات العائدة له. ولا يمكن تأخير البت باحدى هذه الطلبات الى ما بعد هذه المدة، الا بموافقة الوزير .

## المادة14

**عدل نص المادة ١٤ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ4/3/2005 واصبح على الوجه التالي:**

يمكن ان تعطى اجازة العمل أو تجدد لمدة اقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها، وكل اجازة لا يقدم طلب تجديدها خلال شهر على الاقل قبل موعد انتهائها، تعتبر ملغاة حكما، ويصبح الاجنبي بدون اجازة عمل، وتطبق عليه التدابير والعقوبات المنصوص عليها في القوانين والانظمة المرعية الاجراء .

## المادة15

يحظر على من يحمل موافقة مسبقة او اجازة عمل، الانتقال الى مؤسسة اخرى أو تغيير نوع العمل ما لم توافق على ذلك مسبقا وزارة العمل .

## المادة16

يمكن اعادة النظر بالطلبات التي رفضت، عند تقديم مستندات جديدة لم يتمكن صاحب العلاقة من تقديمها في حينها .

## المادة17

تلغى اجازة العمل في أي وقت كان عند ظهور مستندات غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات الآتية:

- 1اذا صرفت المؤسسة اجيرا لبنانيا عملا باحكام المادة الخمسين من قانون العمل اللبناني، وابقت على اجير اجنبي مواز له في الكفاءة وشروط العمل.

- 2اذا رفضت المؤسسة اعطاء تفضيل العمل الى لبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.

- 3اذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني على العمل بدلا من الاجنبي.

- 4اذا خالف الاجنبي شروط الموافقة المسبقة واجازة العمل.

- 5اذا حكم عليه باحدى الجنايات او الجرائم الشائنة 🕮 .

## المادة18

يمكن للنقابات ان تقدم خلال شهر كانون الثاني من كل سنة بيانا تقريبيا يشتمل على عدد اللبنانيين العاملين في كل مهنة، واسماء العاطلين منهم عن العمل، ومكان اقامتهم ومؤهلاتهم .

## المادة19

تحدد بقرار من المدير العام لوزارة العمل المستندات التي يجب تقديمها مع كل نوع من الطلبات على ان يكون بينها نسخة عن السجل العدلي لا يعود تاريخه الى اكثر من ستة اشهر .

## المادة20

لوزارة العمل ، ان تطلب الى الادارات والمؤسسات العامة ان توقف كل معاملة يقدمها اليها اجنبي او شركة اجنبية قد تؤدي الى ممارسة عمل في لبنان، بأجر أو بدون أجر، ما لم يبرز الاجازة المعطاة له للعمل في لبنان المنصوص عليها في القانون الصادر بتاريخ ١٠ تموز سنة ١٩٦٢.

كما عليها ايضا ان توقف هذه المعاملة، عند مخالفة الاجنبي احكام قانوني العمل واقامة الاجانب والمراسيم والقرارات التطبيقية العائدة لهما .

## المادة21

كل مخالفة لاحكام الموافقة المسبقة يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٣٢ من قانون ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ ، وكل مخالفة لاحكام هذا المرسوم، باستثناء المبينة في الفقرة السابقة، يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة الثانية من قانون ١٧ أيلول 1962 المتعلقة بالغاء واستبدال نص المادتين 107 و١٠٨ من قانون العمل اللبناني .

## المادة22

لا تطبق احكام هذا المرسوم على الطلبات التي تكون قد سجلت في دائرة مراقبة عمل الاجانب قبل تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

## المادة23

يعمل بهذا المرسوم فور نشره في الجريدة الرسمية.

الذوق في ١٨ أيلول سنة ١٩٦٤

الامضاء: فؤاد شهاب

**ملحق رقم (4)**




مذكرة رقم ٧ / ٣

تامينا لحسن سير العمل،

يطلب الى جميع رؤساء الدوائر المعنية بعمل الاجانب ما يلي:

**اولا:** يمنع تسجيل اية معاملة تنقص اي مستند قانوني.

**ثانيا:** يرفق مع كل طلب جدول الضمان العائد للشركة عن العام ٢٠١٨ .

**ثالثا:** يرفق مع كل طلب بيان الاستخدام بعدد اللبنانيين والاجانب الصادر عن الضمان عبر الرابط الالكتروني مع وزارة العمل.

٢٢ شباط ٢٠١٩

المدير العام لوزارة العمل
جورج ايـدا



**تبلغ الى:**
- الديوان
- مصلحة القوى العاملة
- دائرة مراقبة عمل الاجانب
- الدوائر الاقليمية
- دائرة المعلوماتية ( الموقع الالكتروني)
المحفوظات

**ملحق رقم (5)**

# قرار رقم ١/٢٠٥

صادر في ٢٣ تشرين ٢٠٠٨

**يتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على الموافقات المبدئية**

إن وزير العمل،

بناء على المرسوم رقم ١٨ تاريخ ٢٠٠٨/٧/١١ تشكيل الحكومة

بناء على المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨ المعدل بالمرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ (تنظيم عمل الاجانب)

وبغية تبسيط الاجراءات وانجاز المعاملات بالسرعة الممكنة، وخلافا لاي نص آخر،

يقرر ما يأتي:

المستندات الواجب تقديمها مع طلب الموافقة المبدئية:

على كل اجنبي يرغب بالعمل في لبنان أن يتقدم بنفسه أو بواسطة صاحب العمل بطلب موافقة مبدئية مرفق بالمستندات التالية:

**أ- عمال المنازل:**

- وتشمل الخادم الذكر، الحدائقي، الطاه المنزلي، المربية، ناطور المنزل، مساعد مريض.
- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهرا على الاقل.
- صورة عن هوية صاحب العمل.
- مستندات تظهر مساحة المنزل ووصفه.
- تعهد من صاحب العمل بتوقيع عقد العمل بأجر محدد وبحصر استخدام الاجنبي في المهنة المنوي استخدامه فيها.

- بطاقة ذو حاجة خاصة أو تقرير طبي شرعي يفيد في حالة صاحب العمل أن كان هو المعني أو الفرد المعني من عائلته.

**ب- للأجراء والمستخدمين:**

١- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهرا على الاقل.

٢- صورة عن هوية صاحب العمل.

٣- صورة عن مستند رسمي يثبت قانونية المؤسسة مصدقة من المرجع المختص (سجل تجاري- رخصة استثمار- رخصة بناء صالحة "كشف فني أو ترخيص من البلدية"- سند ملكية زراعية...).

٤- شهادة اختصاص أو وثائق تفيد الخبرة للخبراء والفنيين وسير ذاتية لهم (C.V.)

٥- إفادة من الإدارة المختصة إذا كان طلب الأجنبي متعلق بالعمل في أشغال تنفذ لصالح ادارة أو مؤسسة عامة.

٦- تعهد من صاحب العمل بالتصريح عن الاجنبي في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتوقيع عقد عمل بأجر محدد يظهر التقديمات التي ستمنح له.

٧- إفادة تثبت تسجيل المؤسسة في وزارة العمل (دائرة الاستخدام –الدوائر الاقليمية).

٨- أما بالنسبة لمستخدمي الفئة الاولى من الخبراء والمستشارين والمدراء العامين والمساعدين، فيتوجب تقديم إفادة حديثة من السجل التجاري تبين أسماء الشركاء.

**ج- افراد الهيئات التعليمية (مدرس اللغات او المناهج الاجنبية واساتذة التعليم العالي):**

بالاضافة الى المستندات ١ و٢ و٣ الواردة في البند ب، يرفق بطلب الاستخدام لمدرسي اللغات والمناهج الاجنبية وأساتذة التعليم العالي المطلوب استقدامهم شهادة علمية أو شهادات اختصاص وسير ذاتية لهم.

د- للعمال الزراعيين:

بالاضافة الى المستندات ١ و٢ و٣ والواردة في البند ب، يرفق بطلب الاستخدام إفادة رسمية بمساحة العقارات وإفادة من البلدية أو المختار في حال عدم وجود بلدية تؤكد استخدام العقارات المطلوب الاستخدام لأجل العناية بها بالزراعة. وتعهد بتوقيع عقد استخدام بأجر محدد وبتأمين مسكن خاص أو بدل سكن للأجير.

هـ - لأجراء التنظيفات:

بالاضافة الى المستندات ١ و٢ و٣ و٦ و٧ الواردة في البند ب، يتوجب على مقدم الطلب استخدام إبراز إفادة رسمية بمساحة مؤسسته.

- في حال كان مقدم الطلب شركة تنظيفات:

بالاضافة الى المستندات ١ و٢ و٣ و٧ الواردة في البند ب، يتوجب على الشركة أو المؤسسة طالبة الاستخدام إبراز المستندات التالية:

١- مستند يبين التصريح عن جميع اللبنانيين والاجانب في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

٢- تقرير مفوض المراقبة الرسمي.

٣- تعهد بتوقيع عقد استخدام بأجر محدد والتصريح عن الأجير للضمان الاجتماعي وعلى ان يظهر هذا التعهد التقديمات للاجير بما فيها مكان الإقامة أو بدل السكن.

٤- صور طبق الاصل عن العقود الموقعة مع المؤسسات التي تقدم لها الشركة أو المؤسسة خدمات التنظيف مرفقة بمستندات تبين مساحة تلك المؤسسات.

و- اصحاب العمل:

١- استدعاء موقع من الاجنبي أو وكيله الرسمي يحدد فيه نوع عمل الشركة التي ينوي انشاءها، وحجمها ومكانها ورأسمالها، وعلى ان لا تقل حصة الاجنبي في رأس المال عن مئة مليون ليرة لبنانية.

٢- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهر على الاقل.

٣- تعهد مصدق لدى كاتب العدل باستخدام ثلاثة لبنانيين على الاقل على ان يتم تسجيلهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وبتسجيل المؤسسة في وزارة العمل (دائرة الاستخدام والدوائر الاقليمية).

٤- تعهد بتسجيل الشركة من نوع الشركات المساهمة أو محدودة المسؤولية في السجل التجاري، وفي الادارات الاخرى المختصة قبل التقدم بطلب الموافقة المسبقة أو إجازة العمل على ان تكون بنود السجل التجاري أو الترخيص متطابقة مع شروط اجازة العمل خاصة لجهة نوع العمل وقيمة رأس المال المصرح عنه، بالاضافة الى التعهد بضم آخر تقرير مفوض مراقبة.

**ز- مدير مكتب تمثيل او مدير فرع شركة اجنبية:**

١- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهرا على الاقل.

٢- كتاب تمثيل صادر عن الشركة المعنية في الخارج مصدق من السفارة اللبنانية في الدولة التي يوجد فيها مركز الشركة الرئيسي، ومن وزارة الخارجية اللبنانية ومترجم الى اللغة العربية. يتضمن الكتاب بندا بنص على انه في حال تعيين وكيل تجاري للشركة في لبنان يجب أن يكون لبنانيا.

٣- صورة عن مستندات الشركة الصادر عنها كتاب التمثيل مصدقة حسب الاصول.

٤- إفادة من وزارة الاقتصاد والتجارة بالنسبة لفروع الشركات الاجنبية تثبت تسجيل الفرع أو مكتب التمثيل.

٥- تعهد باستخدام ثلاثة لبنانيين على الاقل بالنسبة لمدير فرع شركة أجنبية .

**ح- مستندات اخرى:**

اذا كان الاجنبي مولودا في لبنان ومقيما فيه منذ الولادة أو من أصل لبناني أو من أم لبنانية أو متأهلا من لبنانية عليه إبراز ما يثبت ذلك.

٣ تشرين الأول ٢٠٠٨

**وزير العمل**

**محمد فنيش**

**ملحق رقم (6)**

# قرار رقم ١/٢٢١

## يتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل للاجانب

إن وزير العمل،

بناء على المرسوم ١٤٩٥٣ تاريخ ٢٠٠٥/٧/١٩ (تشكيل الحكومة)

بناء على المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨ المعدل بالمرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ (تنظيم عمل الاجانب)

وبغية تبسيط الاجراءات وانجاز المعاملات بالسرعة الممكنة

بناء على اقتراح المدير العام

يقرر ما يأتي:

**المادة الاولى: المستندات الواجب تقديمها مع طلب الموافقة المسبقة:**

على كل اجنبي يرغب في الدخول الى لبنان لتعاطي مهنة او عمل بصفة اجير ان يتقدم صاحب العمل نيابة عنه بطلب موافقة مسبقة على نسختين مرفقا بالمستندات التالية:

**أ – عمال المنازل:**

١- صورة عن جوازسفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهرا على الاقل

٢- صورة عن هوية صاحب العمل

٣- شهادة ايداع من مصرف الاسكان بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية، يستثنى من هذه الشهادة الطلبات المقدمة من مكاتب الاستقدام المرخصة ضمن العدد المسموح به لكل مكتب.

ب – للاجراء:

١- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهرا على الاقل

٢- صورة عن هوية صاحب العمل

٣- شهادة ايداع من مصرف الاسكان بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية

٤- صورة عن مستند رسمي يثبت قانونية المؤسسة مصدقة من المرجع المختص (سجل تجاري – رخصة استثمار – رخصة بناء صالحة " كشف فني او ترخيص البلدية " – سند ملكية زراعية..)

٥- صورة مصدقة عن شهادة علمية للمدرسين – وشهادة اختصاص او خبرة للخبراء والفنيين.

٦- افادة من مكتب الاستخدام المركزي في المؤسسة الوطنية للاستخدام تثبت عدم توفر لبنانيين للعمل المطلوب، للخبراء والفنيين،

٧- افادة من الادارة المختصة اذا كان طلب الاجنبي للعمل في اشغال تنفذ لصالح ادارة أو مؤسسة عامة

ج – اصحاب العمل:

١- استدعاء موقع من الاجنبي او وكيله الرسمي يحدد فيه نوع عمل الشركة أو المؤسسة التي ينوي انشاءها، وحجمها ومكانها ورأسمالها، على ان لا تتعاطى التجارة، على ان لا تقل حصة الاجنبي في رأس المال عن مئة مليون ليرة لبنانية.

٢- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة ١٨ شهرا على الاقل.

٣- تعهد مصدق لدى الكاتب العدل باستخدام ثلاثة لبنانيين على الاقل على ان يتم تسجيلهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وفي دائرة الاستخدام في وزارة العمل خلال مهلة اقصاها ستة اشهر من تاريخ منحه اجازة العمل.

٤- تعهد بتسجيل الشركة او المؤسسة في السجل التجاري، وفي الادارات الاخرى المختصة خلال مهلة اقصاها ستة اشهر من تاريخ منحه اجازة عمل، على

ان تكون بنود السجل التجاري او الترخيص متطابقة مع شروط اجازة العمل خاصة لجهة نوع العمل وقيمة رأس المال المصرح عنه.

٥- افادة مصرفية تثبت انه يملك ما لا يقل عن مئة مليون ليرة لبنانية.

**د- مدير مكتب تمثيل او مدير فرع شركة اجنبية:**

١- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالحة لمدة لا تقل عن ١٨ شهرا.

٢- كتاب تمثيل صادر عن الشركة المعنية في الخارج مصدق من السفارة اللبنانية في الدولة التي يوجد فيها مركز الشركة الرئيسي، ومن وزارة الخارجية اللبنانية ومترجم الى اللغة العربية. يتضمن الكتاب بندا ينص على انه في حال تعيين وكيل تجاري للشركة في لبنان يجب ان يكون لبنانيا.

٣- صورة عن مستندات الشركة الصادر عنها كتاب التمثيل مصدقة حسب الاصول.

٤- افادة من وزارة الاقتصاد والتجارة بالنسبة لفروع الشركات الاجنبية تثبت تسجيل الفرع او مكتب التمثيل.

٥- شهادة ايداع من مصرف الاسكان بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية.

٦- يضاف مستند تعهد باستخدام ثلاثة لبنانيين على الاقل....، بالنسبة لمدير فرع شركة اجنبية.

**المادة الثانية: المستندات الواجب تقديمها مع طلب اجازة العمل:**

يجب تقديم طلب اجازة العمل قبل خمسة عشر يوما على الاقل من انتهاء الاقامة المؤقتة.

**أ- عمال منازل – اجراء:**

١- اذا كان طلب اجازة العمل استبدالا لموافقة مسبقة تقدم المستندات التالية:

- عقد عمل اصلي مصدق من الكاتب العدل يتضمن بصورة خاصة نوع عمل الاجنبي ومدته. ومكانه وقيمة الراتب الشهري.

- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة سبعة اشهر على الاقل تتضمن سمة الدخول الى لبنان.
- بوليصة تأمين اصلية.
- فحص مخبري من مختبر مرخص للامراض السارية والمعدية، بالاضافة الى فحص بلهارسيا للرعايا المصريين والسودانيين.
- صور شمسية للاجنبي عدد ٢

٢- اذا كان طلب اجازة العمل بناء لتسوية وضع الاقامة في المديرية العامة للامن العام للرعايا السوريين والفلسطينيين المقيمين في لبنان او في حال تغيير مكان العمل تقدم المستندات الواردة في هذه المادة مع المستندات الواجب تقديمها مع طلب الموافقة المسبقة باستثناء شهادة الايداع بالنسبة للسوريين والفلسطينيين.

٣- مستند يثبت ان الاجير الفلسطيني مسجل في سجلات اللاجئين الفلسطينيين.

**ب (ممثل شركة)- (مدير فرع شركة اجنبية)- (صاحب عمل):**

١- اذا كان الطلب استبدالا لموافقة مسبقة تقدم المستندات التالية:

- صورة عن جواز سفر الاجنبي يتضمن سمة الدخول الى لبنان لا تقل صلاحيته عن سبعة اشهر.

- فحص مخبري للامراض السارية والمعدية، بالاضافة الى فحص بلهارسيا للرعايا المصريين والسودانيين.

- صورة شمسية عدد ٢.

٢- اذا كان طلب اجازة العمل بناء لتسوية وضع الاقامة في المديرية العامة للامن العام او للرعايا السوريين والفلسطينيين المقيمين في لبنان، تقدم المستندات الواردة اعلاه بالاضافة الى المستندات الواجب تقديمها مع طلب الموافقة المسبقة.

٣- يطلب اضافة الى ما ورد اعلاه من الفلسطيني مستند يثبت انه مسجل في سجلات اللاجئين الفلسطينيين، وبطاقة عودة او اقامة سنوية من الرعايا السوريين.

## المادة الثالثة: فئة طلب تجديد اجازة العمل:

**أ - عمال منازل – اجراء**

- صورة عن جواز سفر الاجنبي صالح لمدة لا تقل عن سبعة اشهر.
- عقد عمل اصلي مصدق لدى كاتب العدل
- بوليصة تأمين اصلية .
- صورة عن بطاقة الاقامة السنوية.
- اجازة العمل الاصلية + صورة شمسية للاجنبي
- في حال تغيير مكان العمل تضاف المستندات التالية:
- شهادة ايداع من مصرف الاسكان بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية
- تنازل مدون على جواز السفر.
- صورة عن هوية صاحب العمل الجديد.
- صورة عن رخصة المؤسسة...

**ب – صاحب عمل، ممثل او مدير شركة اجنبي:**

- اجازة العمل
- صورة عن الاقامة السنوية صالحة.
- صورة عن رخصة المؤسسة (سجل تجاري – رخصة استثمار... الخ) مصدقة من المرجع المختص .
- صورة عن جواز السفر صالح لمدة لا تقل عن سبعة اشهر.
- افادة من الضمان الاجتماعي باسماء الاجراء
- صورة شمسية.

**ج- مدير مكتب تمثيل:**

- اجازة العمل
- صورة عن الاقامة السنوية صالحة.
- صورة عن جواز السفر صالح لمدة لا تقل عن سبعة اشهر.
- صورة شمسية.

– افادة من وزارة الاقتصاد والتجارة بالنسبة لفروع الشركات الاجنبيــة تثبـت تسجيل الفرع او مكتب التمثيل.

**د– مدير فرع شركة اجنبية:**

– اجازة العمل

– صورة عن الاقامة السنوية صالحة.

– صورة عن جواز السفر صالح لمدة لا تقل عن سبعة اشهر.

– صورة شمسية.

– افادة من الضمان الاجتماعي باسماء الاجراء

– افادة من وزارة الاقتصاد والتجارة بالنسبة لفروع الشركات الاجنبيــة تثبـت تسجيل الفرع او مكتب التمثيل.

**المادة الرابعة:**

يبلغ هذا القرار حيث تدعو الحاجة ويلغى كل نص يتعارض مع مضمونه.

٥ تشرين الاول ٢٠٠٦

**وزير العمل**

**د. طراد حمادة**

## ملحق رقم (7)

أ-

# طلب موافقة مبدئية

- جانب معالي وزير العمل

| | |
|---|---|
| • اسم المستدعي وشهرته:<br>الوكيل ☐ صاحب مؤسسة ☐ مفوض بالتوقيع عن المؤسسة ☐<br>• إسم الشركة وموضوعها:<br>- عنوانها: ........................<br>- رقم الهاتف: ........................<br>- موضوع الموافقة: ........................<br>- عددهم: ........................<br>- جنسياتهم: ........................<br>- نوع عملهم: ........................<br>- إختصاصهم: ........................<br>• عدد العمال المسجلين بالضمان:<br>- لبنانيون ............ أجانب ............<br>• الموافقة المعطاة سابقاً خلال العام:<br>........................<br>........................<br>ختم المؤسسة توقيع المستدعي<br>طابع أميري<br>1000 ل.ل. | حقل مخصص لرئيس الدائرة<br>التاريخ: ..../..../....<br>التوقيع: ........<br>حقل مخصص لرئيس المصلحة<br>التاريخ: ..../..../....<br>التوقيع: ........<br>حقل مخصص للمدير العام<br>التاريخ: ..../..../....<br>التوقيع: ........ |
| - اسم الموظف منظم الطلب: ........................<br>- رقم الطلب: ........................<br>- تاريخ وروده: ........................<br>- ملاحظات: ........................<br>........................<br>توقيع الموظف | حقل مخصص لمعالي الوزير<br>التاريخ: ..../..../....<br>التوقيع: ........ |

**ملاحظة: يلزم الإرفاق بهذا الطلب:**

- اذاعة تجارية في حال رب العمل مفوض بالتوقيع
- وكالة رسمية في حال المستدعي محام وكيل
- تسوية سنوية من الضمان عن آخر عام




- ب -

# طلب إجازة عمل

رقم الطلب: تاريخ الورود:

اسم صاحب العمل: ______

اسم الأجنبي: ______

الجنسية: ______

العنوان: ______

رقم الهاتف: ______

طوابع: التوقيع:

المستندات المطلوبة للعمّال والخادمات

- عقد العمل الأساسي
- بوليصة التأمين الأساسية
- صورة جواز السفر (صفحة الصلاحية + الصفحة الاسمية + تأشيرة الدخول)
- فحص مخبري
- صورة شمسية عدد ٢

بالنسبة للفئة الأولى وحالات التنازل وتسويات الوضع، يطلب تحديد المستندات الإضافية من الموظف المختص حسب القوانين المرعية المحددة.

## حقل مخصّص للإدارة

المهنة: ______ رقم الإيصال: ______

رقم الإجازة: ______ صلاحية الإجازة: ______

| ملاحظات | رئيس الدائرة | رئيس المصلحة | قرار المدير العام | الوزير |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل




## طلب تجديد إجازة عمل

رقم الطلب: تاريخ الورود:

اسم صاحب العمل: ..............................

اسم الاجنبي: ..............................

الجنسية: ..............................

العنوان: ..............................

رقم الهاتف: ..............................

طوابع التوقيع:

المستندات المطلوبة للعمال والخادمات

- عقد العمل الأساسي
- بوليصة التأمين الأساسية
- صورة جواز السفر (صفحة الصلاحية + الصفحة الاسمية)
- صورة الإقامة
- الإجازة القديمة
- صورة شمسية

بالنسبة للفئة الأولى وحالات التنازل يطلب تحديد المستندات الإضافية من الموظف المختص حسب القوانين المرعية المحددة.

### حقل مخصص للإدارة

المهنة: .................... رقم الايصال: ....................

رقم الاجازة: .................... صلاحية الاجازة: ....................

| ملاحظات | رئيس الدائرة | رئيس المصلحة | قرار المدير العام | الوزير |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

- د -

# جانب معالي وزير العمل المحترم

**المستدعي**:..................................

**الموضوع**: طلب تغيير صفة

يرجى التفضيل بالموافقة على طلب تغيير صفة العامل .................................. من الجنسية.................. من عامل.............................. الى .................... لحاجتي الماسة اليه.

وتفضل بقبول فائق الاحترام

جانب رئاسة المصلحة

طلب تغيير صفة لعامل من الجنسية ..................

من ............................... الى .........................

للتفضل بالاطلاع واعطائنا توجيهاتكم اللازمة.

ف.ج. ـ هـ ـ

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل

جانب رئيس دائرة عمل جبل لبنان

الموضوع طلب تجديد صلاحية اجازة عمل.

المستدعي:..........

حيث اننا استحصلنا بتاريخ..........على اجازة عمل تحت رقم.......... باسم............من الجنسية .......... صالحة لغاية............ (تبعا لصلاحية جواز السفر).

: بما اننا قمنا بتمديد صلاحية جواز السفر لغاية

لذلك نرجو من جانبكم الموافقة على تمديد صلاحية اجازة العمل للفترة المستوفية .

مع الشـــــكر

جانب رئاسة الدائرة

طلب تمديد صلاحية اجازة عمل

المسجلة لدينا تحت الرقم...............

للتفضيل بالاطلاع واعطائنا توجيهاتكم اللازمة

توقيـــع

-و-

جانب رئيس دائرة العمل في جبل لبنان

المستدعى:

الموضوع: طلب اجازة عمل بدل عن ضائع

لما كنا قد فقدنا اجازة العمل العائدة للعامل..............................
والتي تحمل الرقم.......................
تفضلوا بقبول طلبنا للاستحصال على اجازة عمل بدل عن ضائع.

مع الشكر.

(مرفق ربطا محضر عن فقدان الاجازة)

الاسم:
التوقيع:

جانب رئاسة الدائرة

طلب اجازة عمل بدل عن ضائع للاجازة

المسجلة لدينا تحت الرقم..................................

للفضيل بالاطلاع واعطائنا توجيهاتكم اللازمة

# ملحق رقم (8)

- (2تقديم المعلومات التقنية والمشورة لاصحاب العمل والاجراء المعنيين في مجال تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالقواعد الصحية والسلامة من اجل اعتماد اكثر وسائل الالتزام بالاحكام القانونية فعالية.

- (3مراقبة النقابات والاتحادات المهنية على مختلف مستوياتها للتثبت من انها لا تتجاوز في اعمالها الحدود التي يجيزها القانون ونظامها الداخلي وقانونها الاساسي.

-(4مراقبة اجراءات الوقاية والسلامة في المؤسسات الاسرية خصوصا لجهة الاعمال التي تمثل بحكم طبيعتها او بحكم الظروف التي تجري فيها خطرا على حياة او صحة او اخلاق المستخدمين فيها.

-(5الاشراف على مكاتب الاستخدام الخاصة والسهر على سير العمل بها وذلك بالتنسيق مع المؤسسة الوطنية للاستخدام .

### المادة3

على مفتشي العمل ان يجمعوا المعلومات عن المؤسسات في كل ما يختص بشؤون العمل وتنسيقها، وابلاغ المصلحة المختصة في وزارة العمل جوانب النقص والثغرات التي لا تغطيها بصورة محددة الاحكام النافذة او عن سوء تطبيق هذه القوانين.

على مفتشي العمل تقديم تقارير سنوية بنتيجة اعمالهم وتقارير خاصة كلما دعت الحاجة الى ذلك. تعد هذه التقارير بالمواضيع وبالطريقة التي يقررها مدير عام وزارة العمل .

### المادة4

لا يجوز ان تتعارض أي مهام اخرى تسند الى مفتشي العمل مع ادائهم الفعال لمهامهم الاساسية، او ان تخل باي حال بالسلطة والحياد اللازمين للمفتشين في علاقاتهم باصحاب العمل والاجراء .

### المادة5

على مفتشي العمل قبل المباشرة بوظائفهم ان يحلفوا امام رئيس المحكمة البدائية في المحافظة اليمين التالية:

"اقسم بالله العظيم بانني اقوم بواجب وظيفتي بكل امانة واخلاص وان لا ابوح باسرار الصناعة او بطرق الاستثمار التي اطلع عليها بحكم وظيفتي ."

### المادة6

يخول مفتشو العمل السلطات التالية:

**عدل نص الفقرة (١ (من المادة ٦ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٦٠٥١ تاريخ29/12/2005 ، واصبح على الوجه التالي:**

الدخول بحرية ودون اخطار سابق الى جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبتهم اثناء وخارج فترات العمل في المؤسسة، والى أي موقع عمل فيها. وعليهم عند قيامهم بزيارة تفتيش ابلاغ صاحب العمل أو ممثله بوجودهم ما لم يروا ان هذا الابلاغ قد يضر بادائهم لواجباتهم.

-(2اجراء أي بحث او اختبار او تحقيق قد يرونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للاحكام القانونية النافذة . وبوجه خاص:

**مرسوم رقم ٣٢٧٣**
صادر في ٢٦ حزيران2000
**تفتيش العمل***

**يلغي:**
**المرسوم رقم 14900 تاريخ ١٩٤٩/٠٥/٠٢**
**معدل بموجب:**
**المرسوم رقم ١٦٠٥١ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٩**

ان رئيس الجمهورية،
بناء على الدستور،
بناء على احكام قانون العمل لا سيماالمواد ٢٠ و٦٣ و٦٤ و٧٣ منه،
بناء على القانون ١٩٦٢/٩/١٧ الذي الغى المادتين /١٠٧/ و/١٠٨/ من قانون العمل،
بناء على المرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ30/12/1961 ) تنظيم وزارة العمل(،
بناء على المرسوم رقم ١٤٩٠٠ تاريخ2/5/1949 ،
بناء على الاتفاقية الدولية المتعلقة بتفتيش العمل رقم /٨١/ المبرمة بموجب المرسوم رقم /٩٨٢٥/ تاريخ 22/6/1962،
بناء على اقتراح وزير العمل،
وبعد استشارة مجلس شورى الدولة (الرأي رقم ١٩٩٨/١٠-١٩٩٩، تاريخ ١٩٩٨/١٠/١٣)،
وبعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية بقرارها رقم ٩٣٠ تاريخ ١٩٩٩/٨/٥،
وبعد موافقة مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٣،
يرسم ما يأتي:

**المادة الاولى**

يطبق نظام تفتيش العمل على جميع اصحاب العمل والاجراء الخاضعين لاحكام قانون العمل.

**المادة2**

يعهد الى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الاشراف على تنفيذ كافة القوانين والمراسيم والانظمة المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بالعمل، بما في ذلك احكام اتفاقيات العمل الدولية التي تمت المصادقة عليها، وبصورة خاصة:
(1تأمين تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بهذا العمل مثل الاحكام الخاصة بساعات العمل وساعات الراحة والاجور والسلامة والصحة والرعاية والامراض المهنية والحوادث الصناعية وطوارئ العمل واستخدام الاحداث وغير ذلك من امور منوطة بمفتشي العمل.

أ)– توجيه الاسئلة الى صاحب العمل او الى الاجراء في المؤسسة على انفراد او امام شهود عن أي مسالة تتعلق بتطبيق الاحكام القانونية النافذة.

ب -(طلب الاطلاع، بالطريقة التي تقررها القوانين والانظمة، على أي دفاتر او سجلات او وثائق اخرى تقضي القوانين بامساكها، للتحقق من توافقها مع الاحكام القانونية واخذ صور او مستخرجات من هذه الوثائق.

ج)– اخذ او اقتطاع عينات من المواد والمنتجات لاغراض التحليل، بشرط ابلاغ صاحب العمل او ممثله بالعينات او المواد التي اخذت او اقتطعت لهذه الاغراض.

د)– اتخاذ الخطوات الرامية الى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات او التخطيطات او اساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للاعتقاد بانها تشكل تهديدا لصحة الاجراء وسلامتهم وابلاغ الدوائر المختصة في الوزارة لاتخاذ ما يلزم.

تمكينا لمفتشي العمل من اتخاذ هذه الخطوات، ومع المحافظة على حق صاحب العمل في المراجعة امام أي هيئة قانونية او ادارية يقررها القانون، يتوجب على هؤلاء ابلاغ السلطة المختصة في الوزارة باستصدار الاوامر بطلب ادخال تعديلات على الاجهزة او التركيبات ضمن الفترة الزمنية اللازمة لضمان الالتزام بالاحكام القانونية الخاصة بصحة وسلامة الاجراء. او الطلب من هذه السلطة اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحتهم وسلامتهم .

### المادة7

على اصحاب العمل او ممثليهم ان يقدموا الى مفتشي العمل جميع المعلومات التي يطلبونها منهم والتي من شأنها تسهيل مهمتهم. ويجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل او ممثله او أي اجير في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها الى مكتبه بهدف توجيه الاستفسار، اذا وجد ذلك ضروريا لاداء واجبه .

### المادة8

مع مراعاة الاستثناءات التي تقررها القوانين والمراسيم والانظمة النافذة:

- (1يحظر على مفتشي العمل ان تكون لديهم مصلحة مباشرة او غير مباشرة في المؤسسات الخاضعة لاشرافهم.

(2يلزم مفتشو العمل، حتى بعد اعتزالهم الخدمة، بعدم افشاء أي اسرار تكون قد نمت الى عملهم في مجرى ادائهم لواجباتهم، والا تعرضوا للعقوبات التأديبية والقانونية المناسبة.

-(3يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي شكوى تقدم لهم. وعليهم الا يبوحوا لصاحب العمل او لممثله بمصدر الشكوى او المعلومات التي ادت الى القيام بالتفتيش .

### المادة9

يتعرض من يخالف الاحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل او يغفل تطبيقها لتنظيم محضر ضبط بحقه دون سابق انذار، ما لم تنص القوانين والانظمة على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه انذار سابق بوجوب تنفيذ تدابير علاجية وقائية.

ينظم محضر الضبط على ثلاث نسخ، يبلغ صاحب العلاقة واحدة منها وترسل الثانية الى المرجع القضائي

المختص وتبقى الثالثة محفوظة في ملف المؤسسة.

يكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية الى ان يثبت العكس .

**المادة10**

كل مخالفة للاحكام القانونية المنوطة بجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة او كل من يعرقل مهمة مفتشي العمل عن اداء واجباتهم يعاقب وفقا لاحكام قانون 17/9/1962 ولاحكام المادة ١٠٩ من قانون العمل ولاحكام قانون العقوبات.

**المادة11**

تتخذ السلطة المختصة تسهيلات النقل اللازمة لاداء مفتشي العمل واجباتهم، كما تتخذ الترتيبات الضرورية لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصاريف عارضة قد تلزم لاداء واجباتهم .

**المادة12**

على موظفي الادارة ورجال الامن ان يساعدوا مفتشي العمل بالمهمة الموكولة اليهم .

**المادة13**

يلغى المرسوم رقم ١٤٩٠٠ تاريخ ٢ ايار ١٩٤٩ المتعلق بتعيين مفتشي العمل وتحديد اختصاصهم .

**مرسوم رقم ٣٢٧٣**
صادر في ٢٦ حزيران2000
**المادة ١٤**

ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة.

بعبدا في ٢٦ حزيران ٢٠٠٠

الامضاء: اميل لحود

## ملحق رقم (9)

وزارة العمل

**إستمارة تفتيش** ـ أ ـ

بتاريخ :

- نحن المفتشون :
-
-

أجرينا الكشف على مؤسسة :

الكائنة في :

بإدارة :

وتبين خلال التفتيش أن المؤسسة يعمل فيها :

- لبنانيون :
- أجانب :

وتبين وجود المخالفات التالية :

- صاحب العمل الأجنبي بدون إجازة عمل
  - الإجراء المتخذ :
- صاحب العمل الأجنبي يعمل بصفة مخالفة للاجازة
  - الإجراء المتخذ :
- عمال أجانب بدون اجازة عمل عدد :
  - الإجراء المتخذ :
- عمال أجانب يعملون بصفة مخالفة للاجازة عدد :
  - الاجراء المتخذ :

ملاحظات:

________________________________________

________________________________________

________________________________________

التوقيع

- ب -

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل
دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي

امر مهمة رقم ---------------------------------------- تاريخ : ----------------------------------

تحقيق في -------------------------------------------------------------------------------------------

يكلف المفتش ---------------------------------------------------------------------------------------

والمفتش ------------------------------------------------------------------------------------------

باجراء تفتيش ---------------------------------------------------------------------------------------

العنوان ---------------------------------------- رقم الهاتف ----------------------------------------

مغادرة الوزارة الساعة ----------------------------------------------------------------------------------

تمت المقابلة مع ---------------------------------------------------------------------------------------

عدد العمال اللبنانيين -------------------------------- عدد العمال الاجانب ------------------------

النتيجة ---------------------------------------------------------------------------------------------

مغادرة الشركة والمؤسسة الساعة ---------------------------------------------------------------------

**رئيس دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي**

**د. ايمان خزعل**

- ع. -

الجمهورية اللبنانية

وزارة العمل

---

جانب رئاسة دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي

المستدعي:..........................العنوان والهاتف :..........................................

المستدعى ضده:............................... ممثلا ب:...................................................

العنوان:................................... القضاء........................ الهاتف:........................

افيد ان الموظف المسؤول ابلغني بضرورة رفع دعوى امام مجلس العمل التحكيمي للمطالبة بحقوقي في خلال مهلة اقصاها شهر من تاريخ الإنذار بالصرف.

_ تاريخ بدء العمل:...........................................اخر يوم عمل..............................

_ ضمان اجتماعي: نعم/ لا                    بدل نقل: نعم/لا حدّد:......................

-تعويضات عائلية: نعم/لا........................... المنح المدرسية: نعم/لا حدّد:............

الاجازة السنوية: نعم/لا..............................ساعات عمل اضافية:نعم/لا.

موضوع الشكوى: صرف من العمل/ مطالبة بحقوق/ غير ذلك، سرد الوقائع:

......................................................................................................

......................................................................................................

......................................................................................................

......................................................................................................

......................................................................................................

......................................................................................................

اطلب من وزارة العمل التدخل ومساعدتي للحصول على كافة الحقوق التي تضمنها لي القوانين المرعية الاجراء

الاسم والتوقيع

حقل لاستعمال الادارة

السيد

للتحقيق ومحاولة حل النزاع حبياً.

سـد

**حضرة رئيس دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي**

**المستدعي:**..........................................................................................

**الموضوع:** طلب تسوية محضر ضبط.

بالإشارة إلى الموضوع المشار إليه أعلاه، نطلب من حضرتكم الموافقة على طلب تسوية محضر الضبط رقم.......................تاريخ ................ مع تعهدنا بعدم تكرار المخالفة.

**التوقيع**

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
مديرية التفتيش والمراقبة

- هـ -

استمارة معلومات نتيجة التفتيش المشترك
ما بين جهاز تفتيش العمل وجهاز تفتيش الضمان
بموجب القرار رقم ٤٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٧/٩
الصادر عن مدير عام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي
(الموضوع: ضبط أوضاع العمال الأجانب في لبنان والتصريح عن المكتومين)

إسم المؤسسة: ____________________

رقم المؤسسة: [ ]

إسم المسؤول: ____________________

العنوان: ____________________

الهاتف: ____________________

الشكل القانوني: ____________________

عدد الأجراء اللبنانيين: __________ عدد المصرح عنهم للصندوق: __________

عدد الأجراء الأجانب: __________ عدد المصرح عنهم للصندوق: __________

ملاحظات: - تجاوب مع المفتش [ ]

- عرقلة التفتيش [ ]

- ملاحظات أخرى: ____________________

____________________

____________________

المفتش المحلف:

التوقيع: التاريخ:

**ملحق رقم (10)**




الـوزيـــر

قرار رقم ٨٢/ ١

ان وزير العمل،
بناء على المرسوم رقم 4340 تاريخ 2019/1/31 (تشكيل الحكومة)
بناء على المرسوم رقم 17561 تاريخ 1964/9/18 وتعديلاته (تنظيم عمل الاجانب)
بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 8 الصادر بتاريخ 2019/5/21،
بناء على خطة وزارة العمل لمكافحة العمالة الاجنبية غير الشرعية على الاراضي اللبنانية والتي اعطت فترة سماح لتسوية اوضاع المخالفين تنتهي بتاريخ 2019/7/9،
وبعد التنسيق مع الادارات الرسمية المعنية،
بناء لاقتراح المدير العام،

**يقرر ما يأتي**

**المادة الاولى:** يكلف تفتيش العمل بالكشف على المؤسسات العاملة على الاراضي اللبنانية كافة وضبط المخالفات المتعلقة بعمل الاجانب في لبنان وفقا للنصوص المرعية الاجراء.

**المادة الثانية:** يكلف تفتيش العمل بإقفال المؤسسات التي يتبين له ان مستثمرها غير لبناني يزاول عمله بدون إجازة عمل.

**المادة الثالثة:** تتولى القوى الامنية المكلفة بمؤازرة جهاز تفتيش العمل انفاذ قرارات الاقفال وفقا للأصول المرعية الاجراء بناء لإشارة المدعي العام الاستئنافي عند الاقتضاء.

**المادة الرابعة:** في حال تبين ان المؤسسة تقوم بتشغيل عمال اجانب من دون اجازة عمل يتولى تفتيش العمل إتخاذ الاجراءات القانونية المرعية الاجراء (محضر ضبط، انذار).

**المادة الخامسة:** في حال اجراء التفتيش بمعزل عن المؤازرة الامنية ووجود مخالفات تستوجب الاقفال يرفع المفتش تقريره لجانب المدير العام تسلسلا تمهيدا لإحالته للمرجع المختص لإنفاذ قرار الاقفال.

**المادة السادسة:** في حال قيام المؤسسات بتصحيح اوضاعها القانونية يعاد فتحها بقرار من وزير العمل بعد اجراء الكشف اللازم وابراز المستندات اللازمة.




٨ - تموز ٢٠١٩

**وزيـــر العمـــل**

**كميل ابو سليمان**

**يبلغ الى:**

- رئاسة مجلس الوزراء
- مجلس الخدمة المدنية
- التفتيش المركزي
- المديرية العامة للامن العام
- المدير العام
- الديوان
- الوحدات المختصة

# ملحق رقم (11)

أ -

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل

جانب وزارة المالية

دائرة المحاسبة والصناديق

**الموضوع** : اعلام بحصول خطأ في تحرير ايصال مالي.

بالاشارة الى الموضوع اعلاه نفيدكم انه بتاريخ ..........................................

تم تحرير ايصال مالي رقمه ..........................................

للمعاملة رقم ( .................. ) تبين لاحقا ان الايصال المالي قد حرر خطأ باسم

( .......................................... ) بدلاً

من ( .......................................... )

لذلك اقتضى التصحيح .

يرجى اخذ العلم واجراء اللازم .

**مرفق ربطا:**

التاريخ :

- صورة عن عقد العمل

- صورة عن الايصال المالي

---

**جانب دائرة المعلوماتية**

بالاشارة الى الموضوع أعلاه، نفيدكم بأنه قد حصل خطأ في ادخال اسم الكفيل عند تسجيل اجازة العمل رقم ____________ تاريخ ________________

لذلك نرجو منكم تصحيح التالي:

**بدلاً من:** ________________________________________

**يقرأ:** ________________________________________

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل

## جانب وزارة المالية

ـ ب ـ

### ـدائرة المحاسبة والصناديقـ

المستدعي :...............................................................................................

الموضوع : طلب استرداد قيمة ايصال مالي

لما كنا قد تقدمنا بطلب تجديد اجازة عمل من وزارة العمل للعامل/ة ______________________
______التي يعمل/تعمل لدى ______________________________ سجل تحت
الرقم __________ بموجب ايصال مالي رقم ______________________________
تاريخ __________ قيمته ______________ ليرة لبنانية ، تم دفعه بواسطة شركة
ليبان بوست ش.م.ل.

ولما كان قد اقترن الطلب برفض معالي الوزير،

نتقدم من دائرتكم الموقرة طالبا" استرداد قيمة الايصال المالي البالغ _______________ل.ل.

الاسم والتوقيع

### جانب رئيس دائرة المحاسبة والصناديق/ وزارة المالية

مع الموافقة على اعادة قيمة الايصال المالي رقم ........................ المدفوع بموجب العملية
رقم ................... والبالغة قيمته ........................... ليرة لبنانية الى السادة __________
______________________ .



الوزيـــر

وافق مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ... تاريخ ...
شرط التقيد بما ورد في مضمونه
رئيس مجلس الخدمة المدنية
فاطمة الصايغ

## تجديد عقد اتفاق رقم ٦ / ١

بين الدولة اللبنانية ممثلة بشخص وزير العمل محمد كبارة فريقا اولا
وبين السيد عرفات جواد علي خليل، لبناني مولود في ١٩٦٧/٣/٢٥ فريقا ثانيا

استنادا الى احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)،
استنادا الى عقد الاتفاق الاساسي رقم ١/٥٥ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٥، والمجدد لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١،
استناداً الى القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١،
بناء على القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١،
بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ٣ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢ المتعلق ~~بتمديد العمل بالملاكات المؤقتة وتعيين الموظفين المؤقتين واستخدام الاجراء والمتعاقدين والمتعاملين ومنع التعاقد واستخدام الاجراء الجدد الا في الحالات الضرورية التي يقررها مجلس الوزراء وذلك حتى ٢٠١٨/١٢/٣١،~~

تم الاتفاق بين الفريقين على ما يلي:

**المادة الاولى:** تجدد لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ وبذات الشروط السابقة الاتفاقية رقم ١/٢٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/٤ المعقودة مع السيد عرفات جواد علي خليل للقيام في وزارة العمل بمهام حاجب وسوى ذلك من مهام واعمال يكلفه بها الفريق الاول وذلك ضمن دوام عمل بمعدل ٤٢ ساعة اسبوعياً.

**المادة الثانية:** يتقاضى الفريق الثاني لقاء قيامه بالمهام المحددة في المادة الاولى من هذا العقد، تعويضا شهريا قدره /١,٧٩٥,٠٠٠/ ل.ل/، على ان تطبق عليه احكام البند (اولا) من المادة الثانية من القانون رقم ٩٨/٧١٧ وتعديلاته المتعلقة بإلغاء التعويضات.

**المادة الثالثة:** تطبق على الفريق الثاني، في ما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة، احكام المادة /٣٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩.

**المادة الرابعة:** يستفيد الفريق الثاني من تقديمات تعاونية موظفي الدولة في كل ما لا يقدمه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على ان يحسم من تعويضه نسبة ١,٥ % (واحد ونصف بالمئة) لحساب تعاونية موظفي الدولة.

**المادة الخامسة:** يعمل بهذا العقد اعتبارا من تاريخ تصديقه من اخر مرجع مختص ولغاية ٢٠١٨/١٢/٣١. على ان يتقاضى الفريق الثاني عن المدة الواقعة بين ٢٠١٨/١/١ وتاريخ تصديق هذا العقد بدل اتعاب يوازي تعويضه القانوني عن هذه المدة.

**المادة السادسة:** حرر هذا العقد على نسختين احتفظ كل من الفريقين بنسخة منهما للعمل بموجبها.

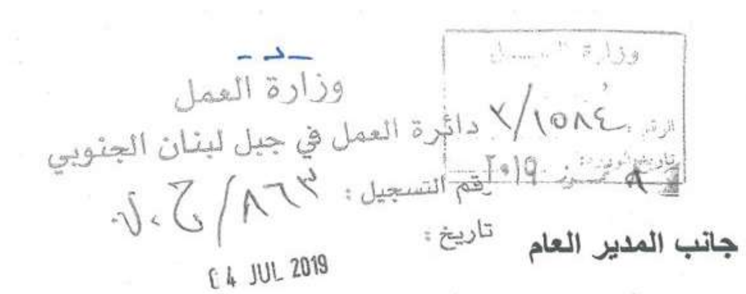
استناداً الى موافقة مجلس الخدمة المدنية رقم ... تاريخ ...

تأشيرة مُراقب عَقدُ النَفقات عدد ... تاريخ ... تموز ٢٠١٨
رولا الحجار
٢٤ تموز ٢٠١٨

| الفريق الثاني | الفريق الاول<br>وزير العمل |
| --- | --- |
| عرفات جواد علي خليل | محمد كبارة |




دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي




## جانب المدير العام

تقرير شهري للأعمال المنجزة خلال شهر حزيران 2019 في دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي

| نوع المعاملة | العدد | نوع المعاملة | العدد |
|---|---|---|---|
| 1- معاملات قلمية مسجلة في القلم | 133 | 16- موافقة مبدئية | 74 |
| 2- براءة ذمة | - | 17- موافقة مسبقة | 1304 |
| 3- استرداد شهادة ايداع | 565 | 18- تحقيق في اجازات عمل | - |
| 4- كشف محركات | - | 19- شكاوى عمال افرادية | 34 |
| 5- انذارات | 0 | 20- شكاوى عمال جماعية | 2 |
| 6- عدد المؤسسات المنظم بحقها محاضر ضبط | 0 | 21- تقليص عدد ساعات العمل | - |
| 7- عدد محاضر الضبط | 0 | 22- اقفال مؤسسات/شركات | - |
| 8- وساطة عمل جماعية | - | 23- تحقيق لصالح مجلس العمل التحكيمي | 4 |
| 9- تسجيل مؤسسات | - | 24- اضرابات | - |
| 10-تصديق دوام عمل | 1 | 25- طوارىء عمل | - |
| 11-تصريح عن العمال | - | 26- اشراف على انتخابات نقابية | - |
| 12-عدد المؤسسات المفتشة | 0 | 27- تصحيح أو الغاء مسبقة | 83 |
| 13-تفتيش طارئ | 0 | | |
| 14- اجازة عمل أول مرة | 630 | | |
| 15- تجديد اجازة عمل | 3563 | رئيس دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي | |

د. إيمان خزعل

جانب معالي وزير العمل

الموضوع: التقرير السنوي لمصلحة القوى العاملة عن العام ٢٠١٧.
المرجع: المذكرة رقم ٢/٩٠ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٩.

بالاشارة الى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه، نحيل الى جانبكم التقرير السنوي العائد لمصلحة القوى العاملة عن العام ٢٠١٧.

**أولاً: في مجال العمالة الاجنبية**

١. تابعت مصلحة القوى العاملة خلال العام ٢٠١٧ مكننة المعاملات التي تردها، حيث تم تسجيل ( ١١٩٣٤ ) طلب سحب شهادة ايداع، و(٨٠٩٤) طلب دفع رسوم متأخرة (براءة ذمة)، كما تم درس طلبات الموافقة المسبقة واجازات العمل الخاضعة لصلاحية رئيس مصلحة القوى العاملة، واحالتها الى المرجع المختص وفقاً للاصول، بالاضافة الى تصديق (١٣٨٨) عقد عمل.
٢. بلغ عدد المعاملات المسجلة في قلم المصلحة (٣٨٩) معاملة.
٣. بالاضافة الى المهام المنوطة بها، تستقبل مصلحة القوى العاملة معاملات الوحدات الاقليمية التابعة للوزارة، للبت بها او احالتها الى المرجع المختصة لاعطائها مجراها القانوني، وهي عبارة عن:

- طلبات موافقة مسبقة أو الغاء.
- طلبات موافقة مبدئية.
- استرداد كفالة مصرفية.
- اجازة عمل اول مرة وتجديد اجازة عمل.

**ثانياً : في مجال التدريب المهني**

١. قامت دائرة التدريب المهني بالاشراف الدوري على المركز الوطني للتدريب المهني في الدكوانة، بالاضافة الى الاشراف على الامتحانات.
٢. حضور اجتماعات مجلس ادارة المركز الوطني للتدريب المهني، التي تعقد مرة في الاسبوع، بصفة مقرر، وصياغة محاضر هذه الجلسات.
٣. عضو في اللجنة التي تضع مناهج التدريب المهني المعجل.
٤. تصديق الافادات الصادرة عن مراكز التدريب المهني التي تشرف عليها الدائرة.
٥. المشاركة في عدد من الندوات وورش العمل المتعلقة بالتدريب المهني داخل وخارج لبنان.

٦. المشاركة في لجان المناقصات في التفتيش المركزي.
٧. منسق مشروع المساعدة لدعم تعزيز الحوار الاجتماعي وعضو في اللجنة التوجيهية لهذا المشروع.
٨. التنسيق مع المنظمات (منظمة العمل الدولية، منظمة اليونيسف، المفوضية السامية لشؤون اللاجئين)، بمساعي وتوجيهات من رئيس مجلس ادارة المركز الوطني للتدريب المهني، حيث تحقق الكثير من الامور، أهمها:
- اعداد مشروع تحديث وتطوير المركز الوطني للتدريب المهني في اطار مبادرة منظمتي العمل الدولية واليونيسف لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان وتعزيز الالتحاق به.
- اجراء دورات تدريبية في المركز في اختصاصات التكييف والتبريد والتمديدات الكهربائية قبل وبعد الظهر، بالتعاون مع المعهد الاوروبي للتعاون والتنمية IECD عن طريق المفوضية السامية لشؤون اللاجئين UNHCR.

**ثالثا : في مجال الاستخدام:**

| | |
|---|---|
| ١- تسجيل شركات أول مرة | ٢٥٠ |
| ٢- اعطاء افادات بتسجيل الشركات | ١٥٠ |
| ٣- تجديد شركات | ٢٠٠ |
| ٤- طلبات الغاء مكتب | ١٣ |
| ٥- طلبات بطاقة مندوب مكتب | ١٩ |
| ٦- طلبات ترخيص مكاتب استقدام عاملات | ١٠٠ |

رئيس مصلحة القوى العاملة بالإنابة

علي فياض




المدير العام

-٩-

قـرار رقـم ١٩٧/ص
**اعطـاء اجازة مرضية لموظفة**

ان المدير العام ،
بناء على المرسوم رقم ٣١٩٤ تاريخ ٢٠١٦/٤/٧ (تعيين السيد جورج يوسف ايدا مديرا عاما لوزارة العمل)،
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ ( نظام الموظفين) وتعديلاته،
بناء على التقرير الطبي المعطى من الدكتور علي عبد الكريم العريبي المسجل برقم ٣/٥٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤
بناء على اقتراح رئيس الديوان ،

**-يقرر ما يأتـي-**

**<u>المادة الاولى:</u>** تعطى على سبيل التسوية السيدة لينا مقلد محرر في قسم العلاقات الخارجية في وزارة العمل اجازة مرضية براتب كامل لمدة يومين اعتبارا من تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٠

**<u>المادة الثانية</u>** : يبلغ هذا القرار من يلزم ٠

**<u>يبلغ الى :</u>**
مجلس الخدمة المدنية
التفتيش المركزي
المالية – الصرفيات
الديوان – المحفوظات
قسم الموظفين والمحاسبة
الملف الشخصي
صاحب العلاقة
مراقب الدوام

٢٤ حزيران ٢٠١٩

**مدير عام وزارة العمل**

**جورج ايدا**

الجمهورية اللبنانية - وزارة العمل

مكتب الشكاوى في وزارة العمل – ١٧٤٠ – ٠١/٥٤٠١١٤ .
الموقع الالكتروني: www.labor.gov.lb




المدير العام

-ز-

قرار رقـم ٢٠٢/ ٢
منــح اجازة ادارية لموظف

ان المدير العام ،
بناء على المرسوم رقم ٣١٩٤ تاريخ ٢٠١٦/٤/٧ (تعيين السيد جورج يوسف ايدا مديرا عام لوزارة العمل)،
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) وتعديلاته، ولا سيما المادة ٤٠ منه،
بناء على الطلب المقدم من السيد اسامة فرحات للحصول على اجازة ادارية والمسجل برقم ٣/١٤٥٤ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٧
بناء على اقتراح رئيس الديوان.

- يقرر ما يأتي -

**المادة الاولى** يمنح السيد اسامة فرحات رئيس دائرة المشاريع و البرامج في وزارة العمل ورقمه الالي (٤٦٨١٨ ) اجازة ادارية متقطعة براتب كامل لمدة ثمانية ايام بتاريخ ٤ ، ٥ ، ٨ ، ١٥ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٠١٩/٧/٢٩ على ان تحسب من رصيد اجازاته المستحقة عن عام ٢٠١٧ .

**المادة الثانية :** تحل السيدة ريتا بجاني محل السيد فرحات طيلة مدة غيابه.

**المادة الثالثة :** يبلغ هذا القرار من يلزم .

مدير عام وزارة العمل

٢٧ حزيران ٢٠١٩

جورج ايدا

**يبلغ الى**
مجلس الخدمة المدنية
التفتيش المركزي
المالية – الصرفيات
الديوان – المحفوظات
قسم الموظفين والمحاسبة
الملف الشخصي
صاحبي العلاقة
مراقب الدوام

- س

وزارة العمل

| وزارة العمـــل<br>قسم الوظفين والمحاسبة<br>الرقم :..................................<br>تاريخ الورود:............................ | جانب المدير العام<br>– بالتسلسل الاداري – | وزارة العمـــل<br>الديـــوان<br>الرقم :..................................<br>تاريخ الورود:............................ |
|---|---|---|

**الموضوع:** طلب اجازة ادارية

| | | | |
|---|---|---|---|
| المستدعي | | | |
| الوظيفة | | الرقم الآلي* | |
| الوضع الوظيفي | ☐ دائم☐ متعاقد☐ أجير☐ ملحق | الوحدة الادارية | |

يرجى التفضل بالموافقة على منحي اجازة ادارية براتب كامل لمدة
على ان تحسب من اصل استحقاق عام
وان استفيد منها بصورة ☐متواصلة☐متقطعة،
اعتباراً من تاريخ

توقيع المستدعي

---

تحال لجانب
مع اقتراح الموافقة بعد التأكد من رصيد اجازات المستدعي،
على ان يحل محله
مع اقتراح عدم الموافقة

ختم وتوقيع رئيس الوحدة

---

بعد الكشف تبين ان الرصيد المتبقي للمستدعي من الاجازات
عن العام: هو :
والعام: هو :
والعام: هو :
وبالتالي يستحق اجازة عن المدة المحددة في طلبه اعلاه.

رئيس قسم الموظفين والمحاسبة

**ريتا بجاني**

---

تحال لجانب
مع اقتراح الموافقة،
على ان يحل محله
مع اقتراح عدم الموافقة

ختم وتوقيع رئيس الوحدة

---

مع الموافقة،
مع عدم الموافقة

المدير العام

جورج أيدا

* يمكن الحصول على الرقم الآلي من قسيمة الراتب

LAB006



-٤-

الـوزيـــــر

عقد اتفاق ٩/١

بين الدولة اللبنانية ممثلة بوزير العمل فريق اول

والسيد عادل ذبيان فريق ثان

بناء على المرسوم رقم 4340 تاريخ 2019/1/31 (تشكيل الحكومة)
بناء على المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 1959/6/12 وتعديلاته (نظام الموظفين)
وحيث ان وزارة العمل تحتاج الى خدمات استشارية قانونية.
وحيث تبين ان السيد عادل ذبيان يتمتع بالكفاءات التي تمكنه من تقديم الاستشارات اللازمة.

**تم الاتفاق على ما يأتي:**

**المادة الاولى:** يعهد الفريق الاول الى الفريق الثاني مهمة تقديم خدمات استشارية قانونية.

**المادة الثانية:** على الفريق الثاني أن ينجز كل مهمة موكولة اليه ضمن المهلة التي يحددها الفريق الاول.

**المادة الثالثة:** يتقاضى الفريق الثاني بناء لطلبه لقاء المساعدة التي يقدمها بدلا شهريا قيمته مليون ليرة لبنانية فقط لا غير.

**المادة الرابعة:** يعمل بهذا العقد اعتبارا من تاريخ تصديقه من آخر مرجع مختص لحين انتهاء ولاية الفريق الاول الحالية أو لحين إبلاغ الفريق الثاني بانتهاء العقد من قبل الفريق الاول.

**الفريق الثاني** **الفريق الاول**

**عادل محمد ذبيان** **وزيـــر العمـــل**

**كميل ابو سليمان**

تأشيرة عدد ٥٦/م تاريخ ٢٠ أيار ٢٠١٩

مراقب عقد النفقات

رولا النجار

# ملحق رقم (12)

**مرسوم رقم ٧٩٩٣**
صادر في ٣ نيسان1952
**تنظيم النقابات**

**معدل بموجب:**
المرسوم رقم ٨٢٧٥ تاريخ**19/4/1996**

ان رئيس الجمهورية اللبنانية،

بناء على الدستور اللبناني،

وبناء على المادة89 و١١٢ من قانون العمل اللبناني،

بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية،

وبعد سماع مجلس الوزراء،

يرسم ما يأتي:

**المادة الاولى**

تسير النقابة في أعمالها وفقا لنظامها الداخلي ويجب أن يتضمن هذا النظام ما يأتي:

- 1اسم النقابة ومقرها.
- 2الاهداف التي انشئت لاجلها.
- 3شروط قبول الاعضاء وانسحابهم وفصلهم.
- 4عدد أعضاء مجلس النقابة.
- 5اختصاص الهيئة العامة والقواعد المتعلقة بسير أعمالها.
- 6صلاحيات مجلس النقابة والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.
- 7مصادر تمويل النقابة وكيفية استثمارها والتصرف بها.
- 8القواعد المتعلقة بالحسابات وكيفية اجراء الحساب الختامي.
- 9اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة على أن يكون من المصارف المعترف بها رسميا.
- 10قيمة المبالغ التي تقررها النقابة للانفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والتعاونية وذلك بالنسبة لمقدار ايرادها السنوي.
- 11الوجوه التي يجب أن تنفق فيها أموال النقابة .
- 12بيان كيفية صرف السلفات.
- 13في حالة حل النقابة لا يجوز التصرف بأموالها سواء كانت مودعة في المصرف ام تحت يد أمين

الصندوق أو احد اعضائها، على ان يكون للنقابة حق في اقتراح توزيع تلك الاموال في وجوه نافعة للعمال ولا يجوز النص على توزيعها بين الاعضاء.

- 14تحديد بدل اشتراكات الاعضاء والاعضاء المنتسبين.

- 15الاجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظامها الداخلي أو لحل النقابة .

## المادة2

فور اعطاء الترخيص بانشاء النقابة تجتمع الهيئة التأسيسية وتقرر موعد انتخاب مجلس النقابة وتتولى اثناء ذلك الاعمال الانتخابية المعطاة للمجلس في المواد التالية .

## المادة3

**الغي نص المادة ٣ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٨٢٧٥ تاريخ ١٩٩٦/٤/١٩، واستعيض عنه بالنص التالي:**

يعين مجلس النقابة موعد الانتخابات ويبلغه لرئيس مصلحة النقابات قبل خمسة عشر يوما على الاقل، تقدم طلبات الترشيح للنقابة، ويقفل باب الترشيح نهائيا قبل موعد الانتخابات بثلاثة ايام، على ان تكون جميع طلبات الترشيح مرفقة بخلاصة السجل العدلي لكل مرشح، وكل اعتراض يأتي بعد انتهاء موعد الترشيح يعتبر غير قانوني.

اذا تخلف مجلس النقابة عن تعيين موعد لاجراء هذه الانتخابات او اية انتخابات اخرى تفرضها المادة ١٠٠ من قانون العمل اللبناني او النظام الداخلي للنقابة لانتخابات اعضاء بديلين عن الاعضاء الذين انتهت مدة ولايتهم القانونية، يتولى وزير العمل تحديد موعد هذه الانتخابات وتقوم المصلحة المختصة في وزارة العمل بالاجراءات اللازمة لها، وذلك بعد ان تكون قد انذرت المجلس بشخص رئيسه او من يمثله بموجب كتاب خطي واعطته مهلة شهر من تاريخ التبليغ للقيام بواجباته القانونية في هذا الشأن .

## المادة4

يحق لكل عضو منتسب أن ينتخب اذا كان مسددا ما عليه من رسوم الاشتراك المتأخرة كلها وعلى مندوب وزارة العمل أن يتثبت من صفة المنتخب في سجل الاشتراكات أو من اللائحة الانتخابية التي تتقدم بها النقابة أو من ايصال الاشتراك الذي يشعر بدفع اشتراكه .

## المادة5

يشرف على الاعمال الانتخابية مكتب اقتراع مؤلف من اعضاء يعينهم مجلس النقابة ومندوب تعينه مصلحة النقابات في وزارة العمل ويحق لكل فئة من المرشحين انتخاب مراقب له حق الدخول لمكتب الاقتراع ولا يجوز ان يزيد عدد أعضاء المكتب عن الستة، واذا لم يعين مجلس النقابة اعضاء المكتب يتولى مندوب الوزارة الاشراف على الانتخاب مع المراقبين ممثلي المرشحين .

## المادة6

بعد فرز الاصوات يوقع مكتب الاقتراع محضرا بنتيجة الفرز ويرفع هذا المحضر الى مصلحة النقابات في وزارة العمل .

## المادة7

لا يعتبر الانتخاب نهائيا ما لم يقترن بتصديق مصلحة النقابات في وزارة العمل .

## المادة8

على النقابات التي انشئت قبل صدور هذا المرسوم ان تعمد الى تصحيح نظامها الداخلي وفقا لاحكامه في مهلة ثلاثة اشهر من تاريخ صدوره .

## المادة9

ان السجل المختص بقيود المنتسبين يجب ان يكون وفقا للانموذج الذي يقرره مجلس النقابة، كما ان سجل الواردات والمصاريف الذي تتخذه النقابة وفقا للمادة ١٠٤ من قانون العمل يجب ان يذكر فيه بنوع خاص المبالغ التي دفعها كل عضو، ويشترط قبل البدء بالعمل في السجل المذكور وبغيره من سجلات النقابة ان ترقم كل صفحة من صفحات هذه السجلات بارقام متسلسلة وان تختم هذه السجلات بخاتم مصلحة النقابات في وزارة العمل.

يمكن لمفتشي العمل الاطلاع على سجلات النقابات بناء لتكليف من مصلحة النقابات عند تقديم الحساب الختامي او عند شكوى من احد اعضاء مجلس النقابة.

## المادة10

يقدم مجلس النقابة لمصلحة النقابات في وزارة العمل نسخة عن حسابها الختامي خلال ثلاثة اشهر على الاكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية وتوضع نسخة عن هذا الحساب الختامي تحت تصرف اعضاء النقابة للاطلاع عليها .

## المادة11

يجب على أمين الصندوق أو أي عضو يعهد اليه بأموال النقابة أن يودع ما لديه من أموالها في المصرف المذكور في نظامها الداخلي وذلك في نهاية كل أسبوع او كلما بلغت هذه الاموال ألف ليرة لبنانية فما فوق .

## المادة12

في حال حل مجلس النقابة عملا بالمادة ١٠٥ من قانون العمل يعهد الى رئيس مصلحة النقابات في وزارة

العمل القيام بالاعمال الادارية الصرف المنوطة برئيس مجلس النقابة وذلك ريثما يجري انتخاب هيئة المجلس الجديد. ويناط أيضا بهذا الرئيس القيام بالاعمال الانتخابية التي يمارسها مجلس الادارة .

## المادة13

على وزارة العمل اتخاذ الاجراءات الآتية في حالة حل مجلس النقابة وفقا للمادة ١٠٥ من قانون العمل:

- 1اخطار المصرف المودعة فيه أموال النقابة بالامتناع عن صرف أي مبلغ من المال لرئيس النقابة او لاحد أعضائها.

- 2ابلاغ قرار الحل لرؤساء دوائر الشرطة والدرك والامن العام.

- 3ابلاغ قرار الحل بالطرق الادارية الى رئيس النقابة او بالصاقه بمكان ظاهر في مقر النقابة وفي وزارة العمل.

- 4تكليف احد مفتشي العمل أو احد مساعدي الضابطة العدلية بجرد سجلات النقابة وأوراقها بحضور أحد اعضاء المجلس او غيره من المنتسبين للنقابة وبحضور أحد أفراد القوة العامة أو المختار عند الاقتضاء، وينظم بالجرد محضر على نسختين توضع احداهما في ملف النقابة في وزارة العمل والثانية تسلم لرئيس النقابة المنحلة وتستلم النقابة الجديدة أعمالها وفقا لهذا المحضر.

- 5اذا وجدت اثناء الجرد أموال نقدية او اوراق او سندات رسمية ذات اهمية فيمكن حفظها مع الاموال النقدية الموجودة في المصرف المودعة فيه أموال النقابة أو في أي محل يعينه رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل .

## المادة14

في حالة الغاء القرار الصادر بانشاء النقابة تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقا لنظامها الداخلي. وعلى هذه المصلحة المذكورة اتخاذ التدابير الواردة في المادة الثانية عشرة من هذا المرسوم بالاضافة الى اغلاق دار النقابة ووضع الاختام على أبوابها والصاق نسخة عن قرار الحل على الباب الخارجي وذلك بمعاونة قوى الامن العامة واعلان ذلك في الجريدة الرسمية .

## المادة15

ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة.

بيروت في ٣ نيسان سنة ١٩٥٢

الامضاء: بشارة خليل الخوري

# ملحق رقم (13)

-أ-

## وزارة العمـل

مصلحة العمل والعلاقات المهنية
دائرة النقابات والعلاقات المهنية

**اسم المعاملة:** إعلام بإجراء انتخابات نقابية

- **المستندات المرفقة وأماكن إنجازها:**
  ١. طلب موقّع من الرئيس وأمين السر.
  ٢. محضر الجلسة القانونية يحمل توقيع جميع الحاضرين.
  ٣. سجل عدلي أصلي للأعضاء المنتخبين لا يزيد عن ٣ أشهر.
  ٤. صورة عن الهوية أو إخراج قيد للأعضاء المنتخبين.
  ٥. طلبات ترشيح.
  ٦. لائحة شطب.

- **آليـة سير الملف، مدة إنجازه والرسوم المتوجبـة:**

| آلية سير الملف | مدة إنجازه | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| • يقدّم الطلب إلى قلم مصلحة العمل والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس المصلحة وذلك قبل ١٥ يوماً من موعد الانتخابات.<br>• يحوّل الطلب إلى رئيس دائرة النقابات والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس قسم النقابات للدراسة وإبداء الرأي وبناءً على هذه الدراسة تقترح الموافقة.<br>• يُحال بعدها إلى دائرة العلاقات المهنية والنقابات للتوقيع من قبل رئيس الدائرة.<br>• يُحال بعدها إلى رئيس المصلحة للموافقة عليه.<br>• يحوّل بعدها إلى قلم مصلحة العمل والنقابات المهنية حيث يستلمها أصحاب العلاقة في حال صدور موافقة مبدئية.<br>• قبل ثلاثة أيام يجب على النقابة أن تودع مصلحة العمل نسخ عن الجريدتين اللتين نشر فيهما إعلان الدعوة إلى الانتخابات وطلبات الترشيح مع السجل العدلي وصورة الهوية لكل مرشح ولائحة الشطب. | 5 أيام للموافقة المبدئية. و١٣ يوماً للموافقة النهائية. | لا تتطلب المعاملة أي رسم. |

1

| | | |
|---|---|---|
| | | • إذا ورد أي اعتراض تدرسه المصلحة وتتخذ الموقف المناسب.<br>• في حال كانت الأعمال التحضيرية مكتملة وقانونية يكلف رئيس المصلحة أحد الموظفين للإشراف على الانتخابات مع مكتب اقتراع ينشأ خصيصاً لذلك.<br>• يضع هذا المكتب محضر بالعملية الانتخابية ويرفعه مع المستندات إلى رئيس المصلحة حتى تقترن نتيجة الانتخابات بتوقيع هذا الأخير.<br>• بعد الانتهاء من العملية الانتخابية يجمع المنتخبون وينتخبون من بينهم رئيساً ونائباً للرئيس وأمين سر وأمين صندوق ويجب أن تقترن هذه العملية بتوقيع رئيس المصلحة. |

2

-ب-

# وزارة العمل

مصلحة العمل والعلاقات المهنية

دائرة النقابات والعلاقات المهنية

**اسم المعاملة:** التصديق على النظام الداخلي لشركة أو مؤسسة

- **المستندات المرفقة وأماكن إنجازها:**

١. صورة عن سجل تجاري للمؤسسة ( صورة عن ترخيص المؤسسة ).
٢. صورة عن الإذاعة التجارية تصدر عن السجل التجاري.
٣. إفادة تسجيل في دائرة الاستخدام في وزارة العمل.
٤. البيان الاسمي من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو صورة عن آخر براءة ذمة من الضمان.
٥. وكالة لدى كاتب عدل في حال كون مقدّم الطلب وكيلاً.
٦. نسخ عن مشروع النظام الداخلي للشركة أو المؤسسة عدد ثلاثة.
٧. طلب التصديق على النظام الداخلي، موجه إلى رئيس المصلحة (مرفق ربطاً).

- **آلية سير الملف، مدة إنجازه والرسوم المتوجبة:**

| آلية سير الملف | مدة إنجازه | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| • يقدّم الطلب إلى قلم مصلحة العمل والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس المصلحة.<br>• يحوّل الطلب إلى رئيس دائرة العلاقات المهنية والنقابات الذي يحوّله إلى قسم العلاقات المهنية للدراسة وإبداء الرأي.<br>• يطّلع صاحب المؤسسة أو وكيله على التعديلات والتصحيحات ثم يقوم بإجراء التعديلات ويعيدها إلى قسم العلاقات المهنية بعد تصحيحها ( ٣ نسخ ).<br>• يُحال بعدها إلى دائرة العلاقات المهنية والنقابات للموافقة والتأشير من قبل رئيس الدائرة.<br>• يُحال بعدها إلى رئيس المصلحة للموافقة عليه.<br>• يُحال بعدها إلى المدير العام لإصدار الموافقة النهائية.<br>• تحوّل بعدها إلى قلم مصلحة العمل والنقابات المهنية حيث يستلمها المواطن. | ١٥ يوماً. | – طابع أميري بـ ١٠٠٠ل.ل. عن كل صورة مستند.<br>– طابع أميري بـ ٣٠٠٠ ل.ل. عن كل صورة من النظام الداخلي.<br>(مجموع قيمة الطوابع ١٥ ألف ليرة). |

1

-ج-

## وزارة العمل

مصلحة العمل والعلاقات المهنية
دائرة النقابات والعلاقات المهنية

**اسم المعاملة:** طلب تأسيس نقابة أو اتحاد

- **المستندات المرفقة وأماكن إنجازها:**

١. طلب تأسيس نقابة أو اتحاد.
٢. محضر تأسيس للنقابة أو الاتحاد موقع من قبل الهيئة التأسيسية.
٣. سجل عدلي أصلي لأعضاء الهيئة التأسيسية لا يزيد عن ٣ أشهر.
٤. صورة عن الهوية أو إخراج قيد لأعضاء الهيئة التأسيسية.
٥. ثلاث نسخ عن مشروع القانون الأساسي والنظام الداخلي المقترح للنقابة أو الإتحاد.
٦. إفادة عمل تثبت أن طالبي التأسيس يمارسون المهنة المطلوب تأسيس نقابة لها:
- نقابة أجراء – إفادة من المؤسسة التي يمارس العمل فيها.
- أصحاب العمل – مستندات تثبت أنه صاحب عمل.

- **آلية سير الملف، مدة إنجازه والرسوم المتوجبة:**

| آلية سير الملف | مدة إنجازه | الرسم المتوجب |
| --- | --- | --- |
| • يقدّم الطلب إلى قلم مصلحة العمل والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس المصلحة.<br>• يحوّل الطلب إلى رئيس دائرة النقابات والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس قسم النقابات للدراسة وإبداء الرأي وبناءً على هذه الدراسة تقترح الموافقة.<br>• يُحال بعدها إلى دائرة العلاقات المهنية والنقابات للموافقة والتأشير من قبل رئيس الدائرة.<br>• يُحال بعدها إلى رئيس المصلحة لإبداء الرأي واقتراح ما يراه مناسباً.<br>• يُحال بعدها إلى المدير العام الذي يحوّل الطلب إلى وزارة الداخلية لإبداء الرأي.<br>• تقوم وزارة الداخلية بدراسة الطلب وتبدي رأياً استشارياً ثم تعيدها إلى المدير العام الذي يرفع الطلب إلى الوزير لاتخاذ القرار المناسب.<br>• في حال موافقة الوزير يصدر القرار .<br>• يتم نشر القرار بالجريدة الرسمية.<br>• تحوّل بعدها إلى قلم مصلحة العمل والنقابات المهنية حيث يستلمها المواطن. | ١٥ يوماً. | - طابع أميري بـ ١٠٠٠ ل.ل عن كل صورة مستند.<br>- طابع أميري بـ ٣٠٠٠ ل.ل عن كل صورة من النظام الداخلي. |

ـ د ـ

## وزارة العمـل

مصلحة العمل والعلاقات المهنية

دائرة النقابات والعلاقات المهنية

**اسم المعاملة:** تصديق سجلات النقابة وختمها

- **المستندات المرفقة وأماكن إنجازها:**

- كتاب خطي موقّع من الرئيس وأمين السر.

- **آليـة سير الملف، مدة إنجازه والرسوم المتوجبـة:**

| آلية سير الملف | مدة إنجازه | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| • يقدّم الطلب إلى قلم مصلحة العمل والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس المصلحة.<br>• يحوّل الطلب إلى رئيس دائرة النقابات والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس قسم النقابات للدراسة وإبداء الرأي وبناءً على هذه الدراسة تقترح الموافقة.<br>• يُحال بعدها إلى دائرة العلاقات المهنية والنقابات للتوقيع من قبل رئيس الدائرة.<br>• يرفع بعدها إلى رئيس المصلحة للموافقة عليه.<br>• تحوّل بعدها إلى قلم مصلحة العمل والنقابات المهنية حيث يستلمها أصحاب العلاقة. | ٣ أيام. | لا تتطلب المعاملة أي رسم. |

1

ـهـ -

# وزارة العمـل

مصلحة العمل والعلاقات المهنية
دائرة النقابات والعلاقات المهنية

**اسم المعاملة:** اعتراض على إجراء انتخابات

- **المستندات المرفقة وأماكن إنجازها:**

– كتاب خطي مع ما يعزز أسباب الاعتراض.

- **آليـة سير الملـف، مدة إنجازه والرسوم المتوجبـة:**

| آلية سير الملف | مدة إنجازه | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| • يقدّم الطلب إلى قلم مصلحة العمل والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس المصلحة.<br>• يحوّل الطلب إلى رئيس دائرة النقابات والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس قسم النقابات للدراسة وإبداء الرأي.<br>• يُحال بعدها إلى دائرة العلاقات المهنية والنقابات للتوقيع من قبل رئيس الدائرة.<br>• يُحال بعدها إلى رئيس المصلحة لاتخاذ الموقف المناسب.<br>• يحوّل بعدها إلى قلم مصلحة العمل والنقابات المهنية حيث يستلمها أصحاب العلاقة. | ١٥ يوماً. | لا تتطلب المعاملة أي رسم. |

1

-و-

# وزارة العمل

مصلحة العمل والعلاقات المهنية

دائرة النقابات والعلاقات المهنية

**اسم المعاملة:** اعتراض على ترشيح

- **المستندات المرفقة وأماكن إنجازها:**

كتاب خطي، مع ما يعزز أسباب الاعتراض.

- **آلية سير الملف، مدة إنجازه والرسوم المتوجبة:**

| آلية سير الملف | مدة إنجازه | الرسم المتوجب |
|---|---|---|
| • يقدّم الطلب إلى قلم مصلحة العمل والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس المصلحة.<br>• يحوّل الطلب إلى رئيس دائرة النقابات والعلاقات المهنية الذي يحوّله إلى رئيس النقابات للدراسة وإبداء الرأي.<br>• يُحال بعدها إلى دائرة العلاقات المهنية والنقابات للتوقيع من قبل رئيس الدائرة.<br>• يُحال بعدها إلى رئيس المصلحة للموافقة عليه.<br>• يحوّل بعدها إلى قلم مصلحة العمل والنقابات المهنية حيث يستلمها أصحاب العلاقة. | ٣ أيام. | لا تتطلب المعاملة أي رسم. |

1

## <u>ملحق رقم (14)</u>

**تعميم وزارة العمل: لالزام القطاع الصناعي إرشادات الصحة والسلامة المهنية لمواجهة كورونا.**

**اصدرت وزارة العمل اليوم تعميما طلبت فيه من القطاع الصناعي التزام الإرشادات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية لمواجه فيروس كورونا. وجاء في التعميم:**

**"سندا للمرسوم رقم 2020/6198 المتضمن إعلان التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا، والقرارات المتممة له،لا سيما قرار مجلس الوزراء رقم 1 تاريخ 24 نيسان 2020 المتعلق بتمديد إعلان التعبئة العامة واعتماد خطة مراحل فتح القطاعات بشكل يراعي المخاطر المحتملة ضمن فئات الأنشطة الاقتصادية على اختلافها وتنوعها.**

**وحرصا على سلامة المواطنين والأشخاص العاملين في القطاع الصناعي، عبر اتخاذ الخطوات الضرورية لمواجهة انتشار فيروس "كورونا"، يطلب الى الأشخاص المعنيين بهذا التعميم والمسؤولين عنهم، الالتزام ما يأتي:**

**<u>أولا: في التجهيز والتوثيق</u>**

**– تعيين منسقPoint of Contact، وقد يكون أي شخص من ضمن المؤسسة، تكون مهامه جمع معلومات الاتصال المحدثة لجميع العاملين (أي عنوان السكن، رقم هاتف المنزل، رقم الهاتف المحمول، طريقة التنقل، لائحة اتصال بأفراد من العائلة أو الأصدقاء في حال الاشتباه بأي حالة) على أن تكون هذه المعلومات مُتاحة بسهولة لإبرازها للسلطات المعنية عند اللزوم.**

**– أن يكون لدى جميع الأجراء أرقام الاتصال الخاصة بالمنسق للاتصال به إذا كانوا مرضى أو إذا تم إدخالهم إلى المستشفى للاشتباه في إصابتهم.**

**– يكون المشرف مسؤولاً أمام كل من صاحب العمل والسلطات المعنية للتأكد من التزام الأجراء بممارسات السلامة المهنية لمواجهة فيروس كورونا.**

- توفير مطهر لليدين (يحتوي على 70% على الأقل من الكحول) وجعله متاحا بسهولة للعاملين وفي أماكن بارزة وتعبئتها بشكل دائم.

- توفير منظفات ومطهرات للأسطح معتمدة من وزارة الصحة وبتركيز مناسب (اتباع تعليمات الشركة المصنعة).

- تأمين مستوعبات للنفايات تغلق بإحكام وتفتح بالقدم.

- وضع لافتات وإرشادات في جميع أنحاء مكان العمل تشير إلى طرق الوقاية من العدوى.

- الإعلان بمكان واضح عن أرقام السلطات الصحية التي يتوجب على العمال الاتصال بها لطلب المساعدة أو المعلومات عند الحاجة.

- التأكد من إمكانية الوصول إلى مرافق غسل اليدين بسهولة والتأكد من أنها مجهزة بالصابون والمياه الجارية في جميع الأوقات.

- مراقبة درجة حرارة الأجراء باستخدام ميزان حرارة يعمل عن بعد (مثل ميزان الحرارة بالأشعة تحت الحمراء) على ان لا تتجاوز 37,4 درجة مئوية.

- السؤال عن أية عوارض.

- السؤال عن أية مخالطة مع حالات مشتبه بإصابتها بالعدوى.

- توثيق ما تقدم في سجل خاص.

ثانيا: وضع خطة للحد من الاحتكاك بين العاملين

- أن تتضمن الحد من عدد الأجراء المسموح به في وقت واحد في مكان واحد.

- وضع خطة لتعزيز العمل عن بعد.

- اعتماد نظام مناوبة بين العاملين، إذا أمكن، بحيث يقسم الأجراء إلى فريقين أو أكثر بحيث يعمل كل فريق في أوقات أو أيام مختلفة. يهدف هذا النظام الى تخفيض عدد الأجراء في المؤسسة في آن واحد للمحافظة على استمرارية العمل (بالفريق الآخر) إذا أصيب أحد أجراء الفريقين بعدوى COVID-19 .

**<u>ثالثا: تدريب الأجراء على مكافحة العدوى بـ:COVID-19</u>**

**- تدريب جميع العاملين وتوعيتهم حول أعراض فيروس "كورونا" وإجراءات الوقاية من العدوى به، والتأكد من التزامهم بجميع هذه الإجراءات.**

**- تثقيف الأجراء حول غسل اليدين بالماء والصابون لمدة 20 ثانية على الأقل، خاصة بعد الذهاب إلى الحمام، قبل الأكل، بعد نفخ الأنف أو السعال أو العطس، أو ملامسة أية مواد أو أجسام قد تكون ملوثة، مع تغيير القفازات كلما لزم الأمر، خاصة عند التعاطي مع المواد والمنتجات الغذائية. وفي حال عدم توفر الماء والصابون ، يجب استخدام مطهر لليدين يحتوي على 70? كحول كحد أدنى.**

**- اتباع الاجراءات الوقائية الاجتماعية، المثبتة علميا، أثناء العمل، لناحية تغطية الفم والانف بمنديل عند السعال أو العطس (أو استعمال الكوع عند الضرورة)، والتخلص من المنديل مباشرة في سلة مهملات تغلق بإحكام.**

**- الامتناع عن لمس أجزاء الجسم المكشوفة مثل الوجه والأنف.**

**- على الأجراء طلب الرعاية الطبية والتوقف عن العمل وإعلام المشرف على الفور في حال كان لديهم عوارض المرض.**

**- الاستحمام وغسل ملابس العمل يوميا.**

**- على جميع الأجراء ارتداء أقنعة الوجه (الكمامات) في جميع الأوقات، وتغطية الفم والأنف.**

**- منع التدخين في أماكن العمل.**

**<u>رابعا: إرشادات خاصة بطبيعة العمل:</u>**

**- حيازة العمال على البطاقة الصحية الصادرة عن وزارة الصحة، في حال كان المصنع ينتج المواد الغذائية ومستلزماتها.**

**- في حال ارتفاع نسبة تلوث الهواء في اماكن العمل، يوصى بارتداء واقيات الوجه Face Shield فوق الكمامة لخفض نسبة تلوثها.**

**– القيام بعملية تنظيف وتطهير شاملة يومياً في مكان العمل بما في ذلك تنظيف وتطهير المكاتب، الطاولات، الحاسوب، السلالم، المصعد، دورات المياه، حاويات المناديل الورقية والصابون، الآلة الحاسبة، الخ ...**

**– تحديد الأسطح التي يتم لمسها بشكل متكرر من قبل الأجراء أو العملاء (مثل: مقابض الأبواب، مقابض الآلات، الهواتف، لوحات المفاتيح، مقابض صنابير المياه...) ويجب تنظيفها وتطهيرها بشكل متكرر باستخدام مطهرات معتمدة من وزارة الصحة.**

**– تنظيف وتطهير كامل خطوط إنتاج البضائع. والمراقبة الصارمة لعمليات التوضيب. وتطهير جميع الصناديق وأدوات ومعدات التغليف قبل وبعد التعبئة.**

**– زيادة معدل التهوية داخل المصنع إذا أمكن.**

**– اعتماد تحميل وتفريغ البضائع من والى آليات الشحن دون خروج السائق منها.**

**– التزام السائقين بممارسات النظافة الشخصية الجيدة (غسل و/أو تطهير اليدين؛ النظافة التنفسية الجيدة، ارتداء الكمامات والقفازات عند الضرورة).**

## ملحق رقم (15)

**جدول رقم (29): إتفاقيّات منظمة العمل الدوليّة 1919-2011**[1]

| الرقم | الاتفاقيّة | السنة |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 1 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة)** | 1919 |
| الاتفاقية رقم 2 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة** | 1919 |
| الاتفاقية رقم 3 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة** | 1919 |
| الاتفاقية رقم 4 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً** | 1919 |
| الاتفاقية رقم 5 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة)** | 1919 |
| الاتفاقية رقم 6 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة** | 1919 |
| الاتفاقية رقم7 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (العمل الجبري)** | 1920 |
| الاتفاقية رقم 8 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)** | 1920 |
| الاتفاقية رقم 9 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام البحارة** | 1920 |
| الاتفاقية رقم 10 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الزراعة)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 11 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 12 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 13 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 14 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 15 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 16 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري)** | 1921 |
| الاتفاقية رقم 17 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل** | 1925 |
| الاتفاقية رقم 18 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية** | 1925 |
| الاتفاقية رقم 19 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)** | 1925 |
| الاتفاقية رقم 20 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي (المخابز)** | 1925 |

[1]- **الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي**، 1919-2011: وللتوضيح هناك إتفاقيات لم يعد باب التصديق عليها مفتوحاً نتيجة لدخول اتفاقية مُراجعة لها حيز التنفيذ، واخرى لم تدخل حيز التنفيذ، واتفاقيات مسحوبة، وأخرى روجعت بشكل كامل أو جزئي باتفاقيات لاحقة أو بروتوكول لاحق.

| الاتفاقية رقم 21 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش المهاجرين | 1926 |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 22 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عقود استخدام البحارة | 1926 |
| الاتفاقية رقم 23 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم | 1926 |
| الاتفاقية رقم 24 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين الصحي (الصناعة) | 1927 |
| الاتفاقية رقم 25 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين الصحي (الزراعة) | 1927 |
| الاتفاقية رقم 26 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور | 1928 |
| الاتفاقية رقم 27 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن | 1929 |
| الاتفاقية رقم 28 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث | 1929 |
| الاتفاقية رقم 29 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري | 1930 |
| الاتفاقية رقم 30 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (التجارة والمكاتب) | 1930 |
| الاتفاقية رقم 31 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم) | 1931 |
| الاتفاقية رقم 32 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وقاية عمال الموانئ من الحوادث | 1932 |
| الاتفاقية رقم 33 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) | 1932 |
| الاتفاقية رقم 34 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل | 1933 |
| الاتفاقية رقم 35 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...) | 1933 |
| الاتفاقية رقم 36 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين ضد الشيخوخة (الزراعة) | 1933 |
| الاتفاقية رقم 37 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين ضد العجز (الصناعة، الخ...) | 1933 |
| الاتفاقية رقم 38 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين ضد العجز (الزراعة) | 1933 |
| الاتفاقية رقم 39 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين على الحياة (الصناعة، الخ...) | 1933 |
| الاتفاقية رقم 40 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين على الحياة (الزراعة) | 1933 |
| الاتفاقية رقم 41 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلا (المرأة) | 1934 |
| الاتفاقية رقم 42 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) | 1934 |
| الاتفاقية رقم 43 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مصانع الزجاج المسطح | 1934 |
| الاتفاقية رقم 44 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة | 1934 |
| الاتفاقية رقم 45 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة) | 1935 |
| الاتفاقية رقم 46 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم) | 1935 |
| الاتفاقية رقم 47 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة | 1935 |
| الاتفاقية رقم 48 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش | 1935 |
| الاتفاقية رقم 49 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل (مصنع الزجاجات) | 1935 |
| الاتفاقية رقم 50 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن تنظيم تعبئة العمال | 1936 |

| | الوطنيين | |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 51 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة) | 1936 |
| الاتفاقية رقم 52 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر | 1936 |
| الاتفاقية رقم 53 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادات كفاءة الضباط | 1936 |
| الاتفاقية رقم 54 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) | 1936 |
| الاتفاقية رقم 55 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة) | 1936 |
| الاتفاقية رقم 56 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التامين الصحي (البحارة) | 1936 |
| الاتفاقية رقم 57 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن | 1936 |
| الاتفاقية رقم 58 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري) | 1936 |
| الاتفاقية رقم 59 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة) | 1937 |
| الاتفاقية رقم 60 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) | 1937 |
| الاتفاقية رقم 61 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل (النسيج) | 1937 |
| الاتفاقية رقم 62 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أحكام السلامة (البناء) | 1937 |
| الاتفاقية رقم 631 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل | 1938 |
| الاتفاقية رقم 64 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عقود الاستخدام (العمال الوطنيون) | 1939 |
| الاتفاقية رقم 65 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون) | 1939 |
| الاتفاقية رقم 66 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين | 1939 |
| الاتفاقية رقم 67 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل والراحة (النقل البري) | 1939 |
| الاتفاقية رقم 68 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الغداء وتقديم الوجبات (أطقم السفن) | 1946 |
| الاتفاقية رقم 69 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادة كفاءة طباخي السفن | 1946 |
| الاتفاقية رقم 70 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (البحارة) | 1946 |
| الاتفاقية رقم 71 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن معاشات البحارة | 1946 |
| الاتفاقية رقم 72 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) | 1946 |
| الاتفاقية رقم 73 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للبحارة | 1946 |
| الاتفاقية رقم 74 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادات كفاءة البحارة | 1946 |
| الاتفاقية رقم 75 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إقامة الأطقم | 1946 |
| الاتفاقية رقم 76 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن | 1946 |

| الاتفاقية رقم 77 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) | 1946 |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 78 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) | 1946 |
| الاتفاقية رقم 79 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية) | 1946 |
| الاتفاقية رقم 80 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية | 1946 |
| الاتفاقية رقم 81 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (وبروتوكول عام 1995) | 1947 |
| الاتفاقية رقم 82 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السياسة الاجتماعية (الأقاليم التابعة) | 1947 |
| الاتفاقية رقم 83 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل (الأقاليم التابعة) | 1947 |
| الاتفاقية رقم 84 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الأقاليم التابعة) | 1947 |
| الاتفاقية رقم 85 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة) | 1947 |
| الاتفاقية رقم 86 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عقود العمل (العمال الوطنيون) | 1947 |
| الاتفاقية رقم 87 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم | 1948 |
| الاتفاقية رقم 88 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارات التوظيف | 1948 |
| الاتفاقية رقم 89 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (النساء) | 1948 |
| الاتفاقية رقم 90 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) | 1948 |
| الاتفاقية رقم 91 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) | 1949 |
| الاتفاقية رقم 92 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إقامة الأطقم | 1949 |
| الاتفاقية رقم 93 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن | 1949 |
| الاتفاقية رقم 94 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شروط العمل (العقود العامة) | 1949 |
| الاتفاقية رقم 95 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور | 1949 |
| الاتفاقية رقم 96 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات خدمات التوظيف باجر | 1949 |
| الاتفاقية رقم 97 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين | 1949 |
| الاتفاقية رقم 98 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية | 1949 |
| الاتفاقية رقم 99 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة) | 19511 |
| الاتفاقية رقم 100 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور | 1951 |
| الاتفاقية رقم 101 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة) | 1952 |
| الاتفاقية رقم 102 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) | 1952 |
| الاتفاقية رقم 103 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة | 1952 |
| الاتفاقية رقم 104 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون) | 1955 |

| الاتفاقية رقم 105 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري | 1957 |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 106 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) | 1957 |
| الاتفاقية رقم 107 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السكان الأصليين والقبليين | 1957 |
| الاتفاقية رقم 108 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وثائق هوية البحارة | 1958 |
| الاتفاقية رقم 109 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن | 1958 |
| الاتفاقية رقم 110 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المزارع، بروتوكول اتفاقية المزارع، 1958 (1928) | 1958 |
| الاتفاقية رقم 111 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) | 1958 |
| الاتفاقية رقم 112 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك) | 1959 |
| الاتفاقية رقم 113 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي (صيادو الأسماك) | 1959 |
| الاتفاقية رقم 114 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عقود استخدام صيادي الأسماك | 1959 |
| الاتفاقية رقم 115 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية من الإشعاعات | 1960 |
| الاتفاقية رقم 116 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية | 1961 |
| الاتفاقية رقم 117 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية) | 1962 |
| الاتفاقية رقم 118 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) | 1962 |
| الاتفاقية رقم 119 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الآلات | 1963 |
| الاتفاقية رقم 120 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القواعد الصحية (التجارة والمكاتب) | 1964 |
| الاتفاقية رقم 121 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن إعانات إصابات العمل | 1964 |
| الاتفاقية رقم 122 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة | 1964 |
| الاتفاقية رقم 123 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض) | 1965 |
| الاتفاقية رقم 124 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) | 1965 |
| الاتفاقية رقم 125 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادات كفاءة صيادي الأسماك | 1966 |
| الاتفاقية رقم 126 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد | 1966 |
| الاتفاقية رقم 127 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأقصى للوزن | 1967 |
| الاتفاقية رقم 128 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة | 1967 |
| الاتفاقية رقم 129 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة) | 1969 |
| الاتفاقية رقم 130 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض | 1969 |

| الاتفاقية | العنوان | السنة |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 131 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور** | 1970 |
| الاتفاقية رقم 132 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر** | 1970 |
| الاتفاقية رقم 133 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إقامة الأطقم (أحكام تكميلية)** | 1970 |
| الاتفاقية رقم 134 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الحوادث (البحارة)** | 1971 |
| الاتفاقية رقم 135 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال** | 1971 |
| الاتفاقية رقم 136 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن البنزين** | 1971 |
| الاتفاقية رقم 137 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في الموانئ** | 1973 |
| الاتفاقية رقم 138 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن** | 1973 |
| الاتفاقية رقم 139 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السرطان المهني** | 1974 |
| الاتفاقية رقم 140 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر** | 1974 |
| الاتفاقية رقم 141 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمات العمال الريفيين** | 1975 |
| الاتفاقية رقم 142 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية** | 1975 |
| الاتفاقية رقم 143 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)** | 1975 |
| الاتفاقية رقم 144 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)** | 1976 |
| الاتفاقية رقم 145 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استمرار الاستخدام (عمال البحر)** | 1976 |
| الاتفاقية رقم 146 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)** | 1976 |
| الاتفاقية رقم 147 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، برتوكول عام 1996 لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)** | 1976 |
| الاتفاقية رقم 148 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)** | 1977 |
| الاتفاقية رقم 149 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العاملين بالتمريض** | 1977 |
| الاتفاقية رقم 150 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل** | 1978 |
| الاتفاقية رقم 151 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة** | 1978 |
| الاتفاقية رقم 152 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ** | 1979 |
| الاتفاقية رقم 153 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)** | 1979 |
| الاتفاقية رقم 154 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية** | 1981 |
| الاتفاقية رقم 155 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيتين** | 1981 |
| الاتفاقية رقم 156 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية** | 1981 |
| الاتفاقية رقم 157 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي** | 1982 |

| الاتفاقية رقم 158 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام | 1982 |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 159 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) | 1983 |
| الاتفاقية رقم 160 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل | 1985 |
| الاتفاقية رقم 161 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن خدمات الصحة المهنية | 1985 |
| الاتفاقية رقم 162 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرير الصخري (الاسبستوس) | 1986 |
| الاتفاقية رقم 163 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن رعاية البحارة | 1987 |
| الاتفاقية رقم 164 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة | 1987 |
| الاتفاقية رقم 165 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي للبحارة | 1987 |
| الاتفاقية رقم 166 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم | 1987 |
| الاتفاقية رقم 167 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في البناء | 1988 |
| الاتفاقية رقم 168 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة | 1988 |
| الاتفاقية رقم 169 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية | 1989 |
| الاتفاقية رقم 170 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية | 1990 |
| الاتفاقية رقم 171 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، 1990 بروتوكول عام 1990 لاتفاقية العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، 1948 | 1990 |
| الاتفاقية رقم 172 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ظروف العمل (الفنادق والمطاعم) | 1991 |
| الاتفاقية رقم 173 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم | 1992 |
| الاتفاقية رقم 174 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى | 1993 |
| الاتفاقية رقم 175 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل بعض الوقت | 1994 |
| الاتفاقية رقم 176 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في المناجم، بروتوكول عام 1995 لاتفاقية تفتيش العمل، 1947 | 1995 |
| الاتفاقية رقم 177 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل | 1996 |
| الاتفاقية رقم 178 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (البحارة) | 1996 |
| الاتفاقية رقم 179 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعيين وتوظيف البحارة | 1996 |
| الاتفاقية رقم 180 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطقم | 1996 |
| الاتفاقية رقم 181 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة | 1997 |
| الاتفاقية رقم 182 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوا أشكال عمل الأطفال | 1999 |
| الاتفاقية رقم 183 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة | 2000 |
| الاتفاقية رقم 184 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة | 2001 |
| الاتفاقية رقم 185 | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وثائق هوية البحارة | 2003 |

| الاتفاقية رقم 186 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل البحري** | 2006 |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 187 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين** | 2006 |
| الاتفاقية رقم 188 | **اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك** | 2007 |
| الاتفاقية رقم 189 | **اتفاقية العمال المنزليين** | 2011 |

## ملحق رقم (16)

**جدول رقم (30): توصيات منظمة العمل الدوليّة 1919–1932**

| الرقم | التوصية | السنة |
|---|---|---|
| التوصية رقم 1 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة | 1919 |
| التوصية رقم 2 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل | 1919 |
| التوصية رقم 3 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الجمرة الخبيثة | 1919 |
| التوصية رقم 4 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التسمم بالرصاص (النساء والأطفال) | 1919 |
| التوصية رقم 5 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الخدمات الصحية) | 1919 |
| التوصية رقم 6 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن الفوسفور الأبيض | 1919 |
| التوصية رقم 7 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد ساعات العمل في صناعة صيد الأسماك | 1919 |
| التوصية رقم 8 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد ساعات العمل في الملاحة الداخلية | 1920 |
| التوصية رقم 9 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن المدونات القانونية الوطنية للبحارة | 1920 |
| التوصية رقم 10 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين ضد البطالة (البحارة) | 1920 |
| التوصية رقم 11 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 12 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 13 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن عمل النساء ليلاً (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 13 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال والأحداث ليلاً (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 15 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعليم المهني (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 16 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن ظروف الإقامة (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 17 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين الاجتماعي (الزراعة) | 1921 |
| التوصية رقم 18 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة) | 1921 |
| التوصية رقم 19 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات الهجرة | 1922 |
| التوصية رقم 20 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل | 1923 |
| التوصية رقم 21 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن استغلال وقت الفراغ | 1924 |
| التوصية رقم 22 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى) | 1925 |
| التوصية رقم 23 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال (جهة الاختصاص) | 1925 |
| التوصية رقم 24 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال (الأمراض المهنية) | 1925 |
| التوصية رقم 25 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن الحوادث) | 1925 |
| التوصية رقم 26 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية المهاجرات على ظهر السفن | 1926 |
| التوصية رقم 27 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة الربابنة والمتمرنين إلى أوطانهم | 1926 |

| التوصية رقم 28 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التفتيش على ظروف عمل البحارة | 1926 |
|---|---|---|
| التوصية رقم 29 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين الصحي | 1927 |
| التوصية رقم 30 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور | 1928 |
| التوصية رقم 31 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الحوادث الصناعية | 1929 |
| التوصية رقم 32 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية المعدات الآلية | 1929 |
| التوصية رقم 33 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل في مجال حماية الموانئ من الحوادث | 1929 |
| التوصية رقم 34 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن التشاور مع المنظمات بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث | 1929 |
| التوصية رقم 35 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإكراه غير المباشر في العمل | 1930 |
| التوصية رقم 36 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن تنظيم العمل الجبري | 1930 |
| التوصية رقم 37 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الفنادق، الخ...) | 1930 |
| التوصية رقم 38 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (دور العرض، الخ..) | 1930 |
| التوصية رقم 39 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (المستشفيات وغيرها...) | 1930 |
| التوصية رقم 40 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل في مجال حماية عمال الموانئ من الحوادث | 1932 |
| التوصية رقم 41 | توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية) | 1932 |

## ملحق رقم (17)

**جدول رقم (31): اتفاقيات منظمة العمل العربية 1966-1998**[1]

| الرقم | الاتفاقيّة | السنة |
|---|---|---|
| الاتفاقية رقم 1 | اتفاقية منظمة العمل العربية نبشأن مستويات العمل | 1966 |
| الاتفاقية رقم 2 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن تنقل الأيدى العاملة | 1967 |
| الاتفاقية رقم 3 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية | 1971 |
| الاتفاقية رقم 4 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن تنقل الأيدى العاملة "معدله " | 1975 |
| الاتفاقية رقم 5 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن المرأة العاملة | 1976 |
| الاتفاقية رقم 6 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن مستويات العمل " معدلة " | 1976 |
| الاتفاقية رقم 7 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن الصحة والسلامة المهنية | 1977 |
| الاتفاقية رقم 8 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية | 1977 |
| الاتفاقية رقم 9 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن التوجيه والتدريب المهنى | 1977 |
| الاتفاقية رقم 10 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن الأجازة الدراسية مدفوعة الأجر | 1979 |
| الاتفاقية رقم 11 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن المفاوضة الجماعية | 1979 |
| الاتفاقية رقم 12 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن العمال الزراعيين | 1980 |
| الاتفاقية رقم 13 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن بيئة العمل | 1981 |
| الاتفاقية رقم 14 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن حق العامل العربى فى التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل فى أحد الأقطار | 1981 |
| الاتفاقية رقم 15 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن تحديد وحماية الأجور | 1983 |
| الاتفاقية رقم 16 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية | 1983 |
| الاتفاقية رقم 17 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين | 1993 |
| الاتفاقية رقم 18 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن عمل الأحداث | 1996 |
| الاتفاقية رقم 19 | اتفاقية منظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل | 1998 |

[1]– موقع منظمة العمل العربية: **اتفاقيات وتوصيات العمل العربية:** https://bit.ly/2OXyoLK

## ملحق رقم (18)

**جدول رقم (32): توصيات العمل العربية 1977–2014**[1]

| الرقم | التوصية | السنة |
|---|---|---|
| توصية رقم 1 | **توصية العمل العربية بشأن السلامة والصحة المهنية** | 1977 |
| توصية رقم 2 | **توصية العمل العربية بشأن التوجيه والتدريب المهني** | 1977 |
| توصية رقم 3 | **توصية العمل العربية بشأن الأجازة الدراسية مدفوعة الأجر** | 1979 |
| توصية رقم 4 | **توصية العمل العربية بشأن تنمية وحماية القوى العاملة فى القطاع الزراعي** | 1980 |
| توصية رقم 5 | **توصية العمل العربية بشأن بيئة العمل** | 1981 |
| توصية رقم 6 | **توصية العمل العربية بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية** | 1983 |
| توصية رقم 7 | **توصية العمل العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين** | 1993 |
| توصية رقم 8 | **توصية العمل العربية بشأن تفتيش العمل** | 1998 |
| توصية رقم 9 | **توصية العمل العربية بشأن الحماية الإجتماعية للعاملين فى القطاع غير المنظم** | 2014 |

[1]– موقع منظمة العمل العربية: **اتفاقيات وتوصيات العمل العربية:** أصدرت منظمة العمل العربية (19) اتفاقية و(9) توصيات عمل عربية، نظمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف العمل الثلاث. وهدف معايير العمل العربية هو النهوض بتشريعات العمل وتطويرها وتحقيق التماثل بينها، ومن خلال تفتيش العمل يتم ضمان التطبيق السليم لأحكام التشريعات ومعايير العمل المصادق عليها.

# قائمة الملاحق

# لائحة المصادر والمراجع


1. **القرآن الكريم.**
2. **الدستور اللبناني** الصادر في 23 أيار 1926 وتعديلاته بموجب القانون الدستوري رقم 18 تاريخ 1990/9/21.

3. **الاعلان العالمي لحقوق الانسان** الصادر عام 1948، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف، المؤرّخ في 10 كانون الأوّل 1948.

4. **المؤلّفات:**

1. الأيوبي، محمد: **النظريّة العامّة للأمن – نحو علم إجتماع أمني**، الطبعة الأولى، دار الطليعة، بيروت، 2000.
2. الأشعري، أحمد داود: **الوجيز في أخلاقيات العمل**، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الرياض 2008.
3. الجمل، مصطفى محمد سالم هشام، **الشراكة بين القطاعين العام والخاص كأداة لتحقيق التنمية المستدامة**، 2016، جامعة الازهر.
4. الشامي، علي: **الإدارة العامّة والتحديث الإداري، مقاربة نظرية تطبيقية**، الطبعة الثانية، دار رشاد برس، بيروت، 1993.
5. الشامي، علي: **الإدارة العامة والتحديث الإداري**، دار رشاد برس، بيروت، 1995.
6. الصمد، رياض: "**المؤسَّسات الاجتماعيَّة والسياسيَّة في الدولة الحديثة**"، دار مجد، بيروت، 1983.
7. العثيمين، فهد سعود: **أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية**، مكتبة التوبة، الرياض 1993.
8. العمر، فؤاد عبد الله: **الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية**، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد:83، الكويت، 1996.

9. إيمان، خزعل: **عمل الأجانب في لبنان نصوص وإشكاليّات**، المنشورات الحقوقيّة صادر، بيروت،2015.
10. بربر، كامل: **إستراتيجية الاصلاح في الادارة العامة**، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2012.
11. حبيش، فوزي: **الوظيفة العامّة وإدارة شؤون الموظفين**، مكتبة صادر ناشرون، الطبعة الرابعة، 2008.
12. خليفة، علي : **المؤسسات العامة في لبنان**، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2018.
13. خليفة، علي: **السياسات الإجتماعية في لبنان- المؤتمرات الدوليّة والاقليميّة –التحديات والآفاق**، دار عون، بيروت، 2013.
14. سليمان، عصام: **الفدراليَّة والمجتمعات التعدديَّة ولبنان**، دار العلم للملايين، بيروت، 1991.
15. شرو، جون: **التشريعات الاجتماعيَّة في لبنان، قوانين العمل والضمان الاجتماعي**، منشورات فريدريش أيبرت، بيروت 1982.
16. شلق، حسن: **الإصلاح الإداري في لبنان- شؤون الموظفين في لبنان 1952-1958.**
17. غياض، وسام : **الوجيز في قانون العمل**، دار المواسم للطباعة والنشر الطبعة الثالثة، بيروت – لبنان، 2013.
18. كيرة، حسن: **دروس في قانون العمل اللبناني المقارن**، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979.
19. نجم، عبود نجم: **أخلاقيات الإدارة في عالم متغير**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2000.
20. نسناس، روجيه: **نهوض لبنان نحو رؤية اقتصاديّة اجتماعيّة**، دار النهار بيروت،2007.
21. نسناس، روجيه: **نهوض لبنان نحو دولة الإنماء**، دار النهار- بيروت، 2016.
22. ياغي، محمد عبد الفتاح: **الأخلاقيات في الإدارة**، الأردن، 1995.


## 5. الدوريات والدراسات والمقالات:

### أ. الجريدة الرسميّة:


_ الجريدة الرسميّة، **العدد 53**، تاريخ 2003/11/20.

_ الجريدة الرسمية **العدد 41**، تاريخ 2010/9/2.

_ الجريدة الرسمية، **العدد 3**، تاريخ 15 /1 / 2009.

_ الجريدة الرسميّة، **العدد24**، لعام 1983.

**ب. المقالات والدراسات:**

1. **البطالة في لبنان.. هل تصل إلى مليون عاطل عن العمل؟** مقال نُشر على موقع الدوليّة للمعلومات، 26 أيّار 2020.
2. **الحوار الاجتماعي: مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030**، مقال نُشر على موقع منظمة العمل الدوليّة، بتاريخ 11/ 2019/9.
3. جعفر، محمد: **تطوير الادارة العامة في لبنان: واقع ورؤية استراتيجيّة**، جريدة الأخبار 2017/3/23.
4. حسن، بسمة: **مفهوم الخدمة الاجتماعية وأبرز مجالاتها**، المرسال، 2017/8/25.
5. حسين، طرّاف: **مشروع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد: العبرة دائماً في التنفيذ**، جريدة الأخبار، 2018/6/18.
6. زين الدين، خلدون: **حملة-العمالة-غير-اللبنانية-عنصرية-أم-تنظيم**، مهاجر نيوز، 2019/8/13.
7. **لإعلان حالة طوارىء إجتماعية ومنع الصرف**، مقال نُشر على موقع المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، تاريخ 2019/12/11.
8. وهبة، محمد: **الموجة الأولى من الأضرار: ثلث العمّال فقدوا وظائفهم**، جريدة الأخبار، الأربعاء 29 نيسان 2020.
9. **دراسة اليد العاملة في المؤسسات التجاريّة والخدماتيّة** اقامتها المؤسسة الوطنيّة للاستخدام، وجمعيّة تجار بيروت وبالتعاون مع بنك " سوسيته جنرال" في لبنان، 2016، بيروت.

## **6. وثائق:**

**أ. الاعلانات والاتفاقيات الدوليّة والعربية :**

**1.** الاعلان العالمي لحقوق الانسان (1948).
**2.** اعلان فيلادلفيا (1949).
**3.** اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في المعمل ومتابعته (1998).

4. اعلان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة (2008).
5. الاتفاقيّة رقم (17) بشأن التعويض عن حوادث العمل (1925).
6. الاتفاقيّة رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة (1947).
7. الاتفاقيّة رقم (95) بشأن حماية الأجور( 1949).
8. الاتفاقيّة رقم (122) بشأن سياسة العمالة (1964).
9. الاتفاقيّة رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسِن الاستخدام( 1973).
10. الاتفاقيّة رقم (142) بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشريّة (1975).
11. الاتفاقيّة رقم (150) بشأن إدارة العمل: دورها، وظائفها وتنظيمها (1978).
12. الاتفاقيّة رقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (1999).
13. الإتفاقيّة رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين (2011).
14. الاتفاقية العربيّة رقم (17) بشأن تأهيل وتشغيل المعوّقين (1933).
15. الاتفاقية العربيّة رقم (1) بشأن مستويات العمل(1966).
16. الاتفاقية العربيّة رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني (1977).
17. الاتفاقية العربيّة رقم (13) بشأن بيئة العمل (1981).
18. الاتفاقية العربيّة رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور (1983).
19. الاتفاقية العربيّة رقم (18) بشأن عمل الأحداث (1996).

ب. <u>القوانين</u>

1. القانون الصادر بتاريخ 1964/7/10، **المتعلّق بإنشاء المؤسسة الوطنيّة للاستخدام.**
2. قانون رقم107 الصادر بتاريخ 1999/7/23، **المتعلّق بأصول استيفاء بدل إجازتَي العمل والإقامة من الأجانب.**
3. القانون رقم 212 الصادر بتاريخ 1993/4/2 وتعديلاته، **المتعلّق بإحداث وزارة الشؤون الاجتماعيّة.**
4. قانون رقم 129 الصادر بتاريخ 2010/8/24، **المتعلّق بتعديل المادة 59 من قانون العمل اللبناني.**

ج. المراسيم

1. المرسوم الاشتراعي **رقم7993** الصادر بتاريخ 1952/4/2، **المتعلّق بإنشاء نقابات ارباب العمل ونقابات المستخدمين.**
2. المرسوم الإشتراعي **رقم 111** الصادر بتاريخ 1959/6/12، **المتعلّق بتنظيم الادارات العامة وشروط الإرتباط بين مختلف أجهزتها.**
3. المرسوم الاشتراعي **رقم 112** الصادر بتاريخ 1959/6/12 وتعديلاته، **المتعلّق بنظام الموظفين.**
4. المرسوم الاشتراعي **رقم 114** الصادر بتاريخ 1959/6/12، **المتعلّق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية.**
5. المرسوم الاشتراعي **رقم 115** الصادر بتاريخ 1959/6/12، **المتعلّق بإنشاء التفتيش المركزي.**
6. المرسوم الاشتراعي **رقم 116** الصادر بتاريخ 1959/6/12 وتعديلاته، **المتعلّق بالتنظيم الاداري.**
7. المرسوم الاشتراعي **رقم 8352** الصادر بتاريخ 1961/12/30، **المتعلّق بتنظيم وزارة العمل.**
8. المرسوم الاشتراعي **رقم 80** الصادر بتاريخ 1963/6/27، **المتعلّق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.**
9. المرسوم الاشتراعي **رقم 13955** الصادر بتاريخ 1963/9/30، **المتعلّق بالتنظيم الاداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.**
10. المرسوم **رقم 4517** الصادر بتاريخ 1972/1/13، **المتعلّق بالنظام العام للمؤسسات العامّة.**
11. المرسوم الاشتراعي **رقم 88** الصادر بتاريخ 1977/6/27، **المتعلّق بإنشاء المؤسّسة الوطنيّة للإستخدام.**
12. المرسوم **رقم 3572** الصادر بتاريخ 1980/10/21، **المتعلّق بإنشاء مجالس العمل التحكيمية.**

13. المرسوم الاشتراعي **رقم 662** الصادر بتاريخ 1983/6/3، **المتعلّق بصلاحيات مفوّض الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي.**

14. المرسوم الاشتراعي **رقم 664** الصادر بتاريخ 1983/6/3، **المتعلّق بتحدد المجالس التحكيمية في كل محافظة من محافظات لبنان.**

15. المرسوم الاشتراعي **رقم 119** الصادر سنة 1983، **المتعلّق بحماية الاحداث في لبنان.**

16. المرسوم الاشتراعي **رقم 3273** الصادر بتاريخ 2000/6/26 والمعدّل بموجب المرسوم رقم 16051 تاريخ 2005/12/29، **المتعلّق بتفتيش العمل.**

17. المرسوم **رقم 3760** الصادر بتاريخ 30/8/ 2000، **المتعلّق بالنظام الداخلي للمجلس الاقتصادي الاجتماعي.**

18. المرسوم الاشتراعي **رقم 14268** الصادر بتاريخ 2005/3/4 المتعلّق بتعديل المرسوم رقم 17561 تاريخ 1964/9/18 **المتعلّق بتنظيم عمل الأجانب** والمعدل بالمرسوم رقم 1582 تاريخ 25 نيسان 1984.

19. المرسوم الاشتراعي **رقم 1190** الصادر بتاريخ 2019/1/12، **المتعلّق بإعفاء رعايا جمهوريّة مصر العربية من رسم إجازة العمل عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل.**

**د. <u>قرارات ومذكرات</u>**

1. قرار **رقم 1/142**، بإلغاء القرار رقم 1/124 الصادر بتاريخ 2003/10/9 المتعلق **ببوليصة التأمين على الخدم والأجراء الأجانب وباستبداله بأحكام جديدة.**

2. قرار **رقم 1/221** الصادر بتاريخ 5 تشرين الأوّل 2006، **المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل الأجانب.**

3. قرار مجلس الوزراء **رقم 39** الصادر بتاريخ 2001/9/13، **المتعلّق بالاستراتيجيّة الشاملة للاصلاح الاداري والتنمية الاداريّة.**

4. قرار **رقم 1/205** الصادر بتاريخ 23 تشرين الثاني 2008، **المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على الموافقات المبدئيّة.**

5. قرار **رقم 1/101** الصادر في تاريخ 2019/8/23 **المتعلّق بمنح إجازات وإقامات العمل للعمال العرب والأجانب.**

6. قرار رقم **1/93** الصادر في تاريخ 2019/8/5 **المتعلّق بالمستندات المطلوبة للحصول على إجازة عمل للأجَراء وأصحاب العمل الفلسطينيين.**
7. قرار رقم **1/82** الصادر في تاريخ 2019/8/8 **المتعلّق بتكليف جهاز التفتيش بالكشف على المؤسسات.**
8. **قرار رقم 1/151** الصادر في تاريخ 2019/12/20 **المتعلّق بِاستيفاء رسم إجازة العمل السنويّة من الرعايا السوريين عند تسوية أوضاعهم قبل 2020/3/31.**
9. مذكرة رقم **1/7** الصادرة في تاريخ 2013/1/22 **المتعلّقة بإعفاء العمّال الفلسطينيين من بوليصة التأمين والفحوصات الطبيّة.**
10. مذكرة رقم **2/7** الصادرة في تاريخ 2019/2/22، **المتعلّقة بمنع تسجيل أيّة معاملة تنقص أي مستند قانوني.**
11. مذكرة تنفيذيّة رقم **1/28** الصادرة في تاريخ 2019/8/2 **تتعلّق بِاستيفاء الرسوم.**

## 6_ الأطروحات والرسائل وأبحاث:


1. الشريف، ماهر: "**اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني**"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية.
2. الرفاعي، سنى: "**حقوق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية وموقع لبنان منها**"، بحث دبلوم علاقات دولية ودبلوماسية، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق،2007.
3. الراعي، هيكل:" **نشأة الحركة النقابية في لبنان**"، بحث لنيل جدارة في علم اجتماع العمل، معهد العلوم الاجتماعيّة، الجامعة اللبنانيّة، بيروت، 1975.
4. المرشدي، أمل: **بحث قانوني حول أخلاقيات الوظيفة العامّة**، نُشر على موقع محاماة نت، تاريخ 11 أيلول 2016. https://www.mohamah.net/law.
5. شوفاني، نجيب:" **المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني**"، بحث قانوني، استناداًإلى تقرير بعثة "إيرفد" العائد نشره إلى سنة 1960، الجزء الأوَّل، بيروت، 1981.
6. زكي، عبد المحسن إيمان، **نظرة مستقبلية للشراكة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص( ما بعد الأزمة المالية)**، بحث قدّم كورقة عمل إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية_نحو أداء متميز

في القطاع الحكومي، الرياض ١٣-١٦ ذو القعدة ١٤٣٠هـ-١-٤ نوفمبر ٢٠٠٩م، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.

**7_ مجلات:**

1. إسماعيل، عصام:" **الشغور والاستمراريّة**"، مجلة الحقوق والعلوم السياسيّة، العدد 3، 2015.
2. النجار، أحمد: "**التهرب من الاشتراك في الضمان الاجتماعي**"، مجلة العلوم الاجتماعية، الاردن، عدد: 2011/3/17.
3. العمر، فؤاد عبد الله: " **الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية**"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد: 83، الكويت، 1996.
4. مجلة معلومات:" **نشأة الحركة النقابيّة**"، تصدر عن المركز العربي للمعلومات، العدد الثاني والخمسون، آذار 2008.

**8_ الندوات وتقارير:**

1. المنتدى اللبناني الثاني حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بيروت،21–22 نيسان 2008.
2. التقرير الأهلي اللبناني حول التنمية المستدامة تحضيراً لقمّة الارض الثانية، جوهانسبورغ، آب 2002.
3. تقرير صدر عن صندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA، القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في لبنان. بيروت–2018.
4. تقرير صادر عن منظمة الشفافيّة الدوليّة لعام 2008 عن مدركات الفساد، **تراجع تصنيف لبنان عن العام 2003 من المرتبة 78 اللى المرتبة 102 من أصل 180 كولة شملتها الاستطلاعات.**
5. مكتب العمل الدولي، الحريات النقابية، **موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية**، جنيف، الطبعة الأولى، 1972.

**9_ المصادر الأجنبيّة**

1. Ghayad wissam: "**le droit social**"، Cours de droit social، Université Saint-Espirt USEX، 2003/2002.

2. David Rosenbloom: Public Administration، understanding Management، Politics and Law in the Public Sector، 3erd ed.، N.W.، McGraw – Hill، Inc، 1993 ،P.4.
3. Gaiden (Gerald)، What Really is Public Administration? Public Administration Review، 51، Nov-Dec، 1991.
4. MOE/UNDP/ECODIT2011 ،.State and Trends of the Lebanese Environment 2010 Beirut Lebanon Available at: http://www.undp.org.lb/communication/publications/downloads/SOER_en.pdf.

## 10_المواقع الإلكترونيّة

1. موقع وزارة العمل اللبنانية: https://labor.gov.lb/ApplyForJob.aspx
2. موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: https://cnss.gov.lb
3. موقع الوسط: https://wasatt.org/تعريف-بمنظمة-اليونيسيف/
4. موقع منظَّمة العمل الدوليَّة: www.ILO.ORG
5. موقع منظمة العمل العربيّة: https://alolabor.org/
6. المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين: https://www.lebaneselw.com/
7. موقع المديريّة العامّة للأمن العام: www.general-security.gov.lb/ar
8. وزارة الموارد البشرية والتوطين-الامارات العربية المتحدة: https://www.mohre.gov.ae/
9. الهيئة الاتحاديّة للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة: https://www.fahr.gov.ae/
10. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل- الكويت: http://pay.manpower.gov.kw/MOSAL/static/index_1.js
11. الموقع الإلكتروني لمنظَّمة العمل الدوليَّة- لبنان: https://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index
12. موقع المرسال: https://www.almrsal.com/post/532384
13. المؤسسة العامّة للضمان الاجتماعي-الاردن: https://www.ssc.gov.jo/arabic/عن-المؤسسة/
14. الموقع الرسمي لمكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية: https://omsar.gov.lb/
15. موقع المفوضيّة السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاّجئين: https://www.unhcr.org/ar/4be7cc2765f.html
16. موقع المجلس الاقتصادي والاجتماعي: https://www.ces.gov.lb/activities/en

17. موقع الدوليّة للمعلومات: **https://monthlymagazine.com/index.php**
18. موقع جريدة الاخبار: **/https://al-akhbar.com**
19. موقع المؤسسة الوطنية للاستخدام: http://neo.gov.lb/home.aspx
20. موقع مهاجر نيوز: /https://www.infomigrants.net/ar
21. موقع محاماة نت: /https://www.mohamah.net/law
22. القاموس الفرنسي: http://www.larousse.fr/archives/economie/page/201